



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

Tesis de Maestría en Sociología

El trabajo como valor y valores asociados al trabajo en el sindicalismo uruguayo

Una aproximación a la cultura del trabajo

Leonardo Felipe Cosse Reyes

Tutor: Profesor Emérito de Sociología Marcos Supervielle

Montevideo, Uruguay

2020

Página de aprobación

Autor:

Leonardo Felipe Cosse Reyes

Tutor:

Profesor Emérito de Sociología Marcos Supervielle

Tribunal:

Fecha:

Calificación:

Agradecimientos:

Por distintos motivos, más o menos directos, pero todos importantes, quiero agradecer a Marcos Supervielle, Mariela Quiñones, María Julia Acosta, Leonel Rivero, Lucía La Buonora y Rocío Veas. A mis padres Esther y Arturo, a mis hermanas Martina y Sofía. A Andrea. A la Universidad de la República y a los dirigentes sindicales entrevistados.

Resumen

Esta tesis se propone conocer e interpretar los valores en el mundo del trabajo presentes en las demandas del movimiento sindical en Uruguay. Se pretende reconstruir los sentidos acerca del trabajo de la dirigencia sindical, en particular aquellos que hacen referencia al *trabajo como valor* y a los principios de valor que rigen -o deberían regir- las relaciones sociales en el mundo del trabajo. Al hacerlo, se propone aportar una perspectiva particular para construir un concepto de cultura del trabajo que se base en dichas orientaciones de valor. Para conocer estos valores se recurre a los discursos de los sindicalistas sobre las demandas del movimiento sindical. Se entiende que en el planteo de estas demandas aparecen, de manera directa e indirecta, los esquemas de justificación y los principios axiológicos que dan legitimidad a los reclamos y luchas en el ámbito del trabajo. Se recurre a entrevistas a dirigentes sindicales del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores del Uruguay (PIT-CNT) realizadas en el marco del proyecto “*El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo*” (coordinado por Mariela Quiñones y Marcos Supervielle, y llevado adelante desde el Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales – Universidad de la República, en el que participé como ayudante de investigación entre 2017 y 2019). Entre los hallazgos se destaca la presencia de nociones referidas a valores-principio que se articulan de manera coherente en los discursos de los sindicalistas: la *unidad* entendida como solidaridad de clase; la *solidaridad*, ligada con el principio de unidad y orientada al reconocimiento de los más débiles; la *justicia*, cargada con una fuerte orientación igualitaria; la *igualdad* como demanda de trato digno a todas las personas; la *dignidad* como límite negativo en la exigencia de consideración del trabajador como un fin en sí mismo; y la *lucha* como forma de entender el carácter antagónico de las relaciones sociales de producción, y como modo privilegiado de hacer valer los demás principios. La cultura del trabajo en el sindicalismo uruguayo tiene que ver con la orientación de sentido pautada por estos valores.

Palabras clave

Valores – Sindicalismo – Cultura del Trabajo - Trabajo

Abstract

This thesis aims to understand and elucidate the values in the world of work from the demands of the trade union movement in Uruguay. It is intended to reconstruct the senses about work of the union leadership, in particular those referred to work as a value and to the principles of value that rule - or should rule- social relations in the world of work. In doing so, it is proposed to provide a particular perspective to build a concept of work culture based on these value orientations. To learn about these values, we resort to the discourses of trade unionists about the demands of the trade union movement. It is understood that in the raising of these demands, justification schemes and axiological principles that give legitimacy to the claims and struggles in the workplace appear, directly and indirectly. Interviews are used with union leaders of Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores del Uruguay (PIT-CNT) carried out within the framework of the project "*El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo*" (coordinated by Mariela Quiñones and Marcos Supervielle, and carried out from the Department of Sociology - Faculty of Social Sciences - University of the Republic, in which I participated as a research assistant between 2017 and 2019). Among the findings, the presence of notions referred to values-principles that are coherently articulated in the discourses of the trade unionists stands out: unity understood as class solidarity; solidarity, linked to the principle of unity and oriented to the recognition of the weakest; justice, loaded with a strong egalitarian orientation; equality as a demand for dignified treatment of all people; dignity as a negative limit in the demand for consideration of the worker as an end in himself; and the struggle as a way of understanding the antagonistic nature of the social relations of production, and as a privileged way of enforcing the other principles. The culture of work in Uruguayan syndicalism has to do with the meaning orientation guided by these values.

Key words

Values - Syndicalism - Work Culture – Work

Introducción	1
Capítulo 1. Aproximaciones teóricas a la cultura, el trabajo y los valores	10
1.1 Clase social, cultura, e ideología	11
1.2 ¿Qué son los valores?	14
Reconocimiento y reificación	16
Moral, ética y valores	17
Pluralismo de valores	18
Socio génesis de la moral y los valores	20
Diferentes acepciones del concepto de valor	23
Valores-principio: normas, ideología y axiomas	24
Principios de justicia: igualdad, mérito y autonomía	26
1.3 Los valores asociados al trabajo y el trabajo como valor	28
Orientación instrumental y orientación expresiva	30
Capítulo 2. Principales transformaciones del sindicalismo a nivel global y local	32
2.1 Lo global	32
2.2 Lo local	34
2.3 Corrientes ideológicas en el sindicalismo uruguayo	36
Capítulo 3. Antecedentes para la investigación	40
3.1 Cultura del trabajo	40
3.2 Valores, moral, ética y trabajo	41
3.3 Sindicalismo y valores	45
Capítulo 4. Problema de Investigación: preguntas y dimensiones a observar	47
Capítulo 5. Marco metodológico	49
5.1 Trabajo de campo	50
5.2 Análisis formal: El concepto de hegemonía como forma de abordar los discursos	51
Capítulo 6. Resultados	54
6.1 <i>Al pie de cañón</i> : el trabajador como dirigente sindical	54
6.2 <i>Yo trabajo por plata</i> : el trabajo como valor-objeto	60
6.3 <i>Nosotros, los nadie</i> : valores-principio en el sindicalismo	69
6.4 <i>Abogados a la renta</i> : visión del sindicalismo sobre los empresarios	84
Reflexiones finales	91
Bibliografía	101
Anexo I – Pauta de entrevista	106

Introducción

Esta tesis se propone conocer e interpretar los valores en el mundo del trabajo presentes en las demandas y planteos del movimiento sindical. En otras palabras, se pretende reconstruir los sentidos acerca del trabajo de la dirigencia sindical uruguaya, sobre todo, aquellos que hacen referencia al *trabajo como valor* y a los principios de valor que rigen -o deberían regir- las relaciones sociales en el mundo del trabajo. Al hacerlo, se propone aportar una perspectiva particular para construir un concepto de cultura del trabajo que se base en dichas orientaciones de valor.

Se parte de dos supuestos: en primer lugar, de que el sindicalismo en el Uruguay es la asociación más importante y la expresión más activa de la clase trabajadora (e incluso, de manera más amplia de las clases populares); y en segundo lugar, que los sentidos aportados desde la dirigencia sindical representan –al menos en Uruguay– los valores dominantes de los trabajadores afiliados a los sindicatos.

El tema de los valores en el mundo del trabajo resulta particularmente relevante ya que ofrece los fundamentos de una justificación normativa y crítica, así como una legitimación de las relaciones de producción dominantes. Esto queda en evidencia, desde el lado del empresariado, en la extensa literatura sobre *management*, y lo generalizado de los discursos sobre la misión, visión y valores de las empresas, que intentan pautar comportamientos y actitudes deseables para los trabajadores.

Se entiende que en el movimiento sindical es posible encontrar una reacción a estas pretensiones normalizadoras de los discursos dominantes sobre el deber-ser en el trabajo. Estas reacciones dan cuenta de relaciones de menosprecio (Honneth: 1997) encubiertas en esta normalización que se intenta imponer (aunque dicha imposición nunca sea completa y siempre de lugar a resistencias). Sobre esta reacción el movimiento sindical intenta construir y legitimar un proyecto de desarrollo social alternativo, anclado en la idea de dignidad del trabajador, es decir, anclado en el valor fundamental de la persona como fin en sí mismo.

La importancia de estudiar los valores relacionados al trabajo presentes en el discurso sindical radica en que sólo sobre aspectos tan generales y abstractos como los valores, es posible dar unidad y coherencia a las diferentes demandas, en primera instancia de los trabajadores, y de manera extendida de las clases populares. De este modo, estos valores y principios relacionados con el trabajo son -o pueden ser- el fundamento ético de un proyecto alternativo de sociedad. Adicionalmente para dar cuenta de este objetivo de la investigación es necesario partir de la idea de que para el sindicalismo el trabajo como tal es central en su proyecto alternativo de sociedad.

Todo esto se enmarca en un momento histórico de profundos “cambios civilizatorios”, liderados sobre todo por el movimiento feminista y sus demandas igualitarias, acompañado por las demandas de otros colectivos y minorías (afro descendientes, LGTB, entre otros), que conviven junto con las históricas reivindicaciones de clase. Se parte del supuesto de que es en el terreno de los valores en dónde se pueden articular demandas y reivindicaciones propias del mundo del trabajo con otras que trascienden este espacio, sobre el que es posible construir un proyecto alternativo de sociedad en clave igualitarista.

Para conocer estos valores se recurre a los discursos de los sindicalistas sobre las demandas del movimiento sindical. Se entiende que en el planteo de estas demandas aparecen, de manera directa e indirecta, los esquemas de justificación y los principios axiológicos que dan legitimidad a los reclamos y las luchas en el ámbito del trabajo. Para ello, se recurre a entrevistas a dirigentes sindicales del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores del Uruguay (PIT-CNT) realizadas en el marco del proyecto *“El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo”*, coordinado por Mariela Quiñones y Marcos Supervielle, y llevado adelante desde el Departamento de Sociología¹ (Facultad de Ciencias Sociales – Universidad de la República), en el que participé como ayudante de investigación.

Los valores y el trabajo

¹ Financiado por el programa Investigación y Desarrollo de la Comisión Sectorial de Investigación Científica (I+D – CSIC), edición 2016-2018.

El problema de los valores y el trabajo remite al núcleo fundamental de la sociología como discurso sobre la modernidad, ya que tiene que ver con la autonomización de las esferas sociales, o en términos de Weber, con el proceso de racionalización de la sociedad (Weisz 2011). Particularmente con el proceso que marca la separación entre el mundo de la técnica, regido por la racionalidad instrumental y el mundo de la cultura, regido por una racionalidad axiológica. El trabajo en este sentido resulta una actividad social que manifiesta esta tensión de racionalidades de manera muy explícita, y parece ser un espacio en donde ambas esferas y ambas racionalidades se ponen en juego y dónde se enfrentan sus diferentes lógicas. El trabajo, desde un punto de vista ontológico, aparece como pura técnica, en tanto medio para extraer valor de la naturaleza y así se pone en juego su racionalidad instrumental; luego, también se construye en la modernidad como espacio de auto transformación o autorrealización para el ser humano, y como ámbito privilegiado de sociabilidad, poniendo en juego su racionalidad axiológica (Méda 1998).

De este modo, el sentido moderno del trabajo² está pautado por la tensión entre dos racionalidades contrapuestas. Esta tensión se refleja en diferentes tradiciones teóricas, y en pares de conceptos que sintetizan debates que tratan de captar dichas tensiones, y estudian las consecuencias que tiene sobre el individuo, los sujetos colectivos y la vida en sociedad (por ejemplo, *sistema / mundo de vida; sociedad / comunidad; solidaridad orgánica / solidaridad mecánica*, etc.) De este modo, el enfoque sociológico del trabajo que aquí se propone tiene en cuenta que problematizar las orientaciones valorativas de los actores del mundo del trabajo implica centrar la reflexión en esa tensión entre racionalidades.

En particular en el ámbito del sindicalismo se manifiesta de manera clara esta. Investigar los valores en torno al trabajo en el sindicalismo resulta una ventaja estratégica, porque los dirigentes sindicales, en su función propiamente política, problematizan el mundo del trabajo en términos de una racionalidad axiológica, cuestionando las relaciones de poder, evidenciando las lógicas de dominación y poniendo en juego criterios de justicia. Es decir, introducen criterios valorativos en un ámbito dominado por la lógica del cálculo racional, y de esta forma emerge la tensión entre valores y racionalidad instrumental. Dicho de otro modo, al participar en una relación de subordinación, el sindicalismo está obligado a problematizar las situaciones injustas,

² Hay que recalcar siguiendo a Dominique Méda, que esta es una construcción moderna del sentido del trabajo. (Méda 2009)

poniendo en entredicho su carácter de necesidad instrumental derivada de la racionalidad económica de los procesos productivos. De esta forma se dota al trabajo de nuevos sentidos y se lo coloca como espacio de circulación de diferentes valoraciones.

Por otro lado, también es cierto que el mundo del trabajo, bajo la mirada de los discursos legitimadores del capitalismo, no es para nada ajeno a la construcción de un relato moral, o de una perspectiva axiológica sobre el sentido de su propia actividad. Sabemos que esto es así desde el planteo de Weber acerca de la ética protestante y el espíritu del capitalismo (Weber 1979), hasta las investigaciones de Boltanski y Chiapello sobre “el nuevo espíritu del capitalismo” (Boltanski y Chiapello 2002). Desde el planteo de estos últimos, la situación se vuelve más compleja porque este espíritu se conforma y se alimenta de la propia crítica al capitalismo, re significando demandas que incluso pueden venir del propio movimiento sindical. De esta forma el capitalismo introduce la perspectiva de los valores a partir de su propia crítica, y propone cierto conjunto de valores como hegemónico. Tal como señala Quiñones:

“...el capitalismo lograría en esta nueva fase, reestructurarse en base a nuevas bases éticas refiriendo a un nuevo espíritu del capitalismo. Esto se expresa en una empresa que introduce valores medioambientales, sociales, comunitarios, que habla de responsabilidad social, que fomenta prácticas como la comunicación, el trabajo en equipo, que proyecta una mirada sobre el individuo individualmente (no el individuo-masa), que ve ampliados sus espacios de libertad, al que se le abren posibilidades para articular trabajo y no trabajo, la libertad de desanclar el trabajo de la empresa, al que se le valora su creatividad y su capacidad de innovación, etc. En torno a esto se ha configurado un discurso, una “ideología del management” que estaría en el centro de estos procesos, y un management que asume la función central promover esta ideología...” (Quiñones 2019)

Esta construcción de discursos sobre los valores y el trabajo no necesariamente contempla las vivencias, experiencia, y la cultura de los trabajadores. De allí deriva también la relevancia de estudiar los valores desde la perspectiva sindical.

Investigar valores como nociones

Una de las diferencias fundamentales entre el abordaje científico del mundo social y las ideas de sentido común que se tienen sobre él, tiene que ver con que el primero trabaja con *conceptos*, y el segundo con *nociones* (Supervielle 2017). Los primeros se caracterizan por el esfuerzo de definición explícita, tienen un carácter sistemático y están sometidos a la crítica dentro de la comunidad científica. Las nociones por su parte -y más cuando se trata de nociones muy

generales-, no cuentan con una definición precisa, su sentido es amplio y difuso. Las ciencias sociales, y en particular la sociología, trabaja con conceptos y puede hacer de las nociones su objeto, dándoles un tratamiento analítico. Tal es el caso de la idea de “cultura del trabajo”, que es en primer término una noción, pero a la que se le puede dar un tratamiento sociológico. El objetivo de este tipo de análisis es conocer qué está implicado en cada noción, qué sentidos articula y qué nos dice sobre la sociedad en que vivimos. Desde este punto de vista se puede estudiar la manera en que se pone en juego, por ejemplo, la noción de “cultura del trabajo” en nuestro medio social en los últimos años. Y a partir de allí, la manera en que se presentan en los discursos sobre el trabajo otras nociones que hacen referencia a valores, e incluso el trabajo como valor.

Como noción, la “cultura del trabajo” aparece en ocasiones como síntesis de predisposiciones valorativas hacia el trabajo. Connota la presencia o la ausencia de cierta disposición al esfuerzo, a la constancia, al cumplimiento de las obligaciones en el ámbito laboral, y, sobre todo, a un esquema valorativo que le otorga al trabajo un lugar central. De esta manera, este tipo de nociones ofrece una oportunidad para problematizar los valores asociados al trabajo, así como el trabajo como valor en nuestra sociedad.

El sindicalismo, tal como se adelantaba, es un espacio con potencial para que se planteen discusiones en torno al sentido y al valor del trabajo. Esto en primer lugar porque define su posición y su identidad a partir del lugar en las relaciones de producción que ocupa el trabajador, y a partir de ahí porque se plantea como tarea fundamental la defensa de los intereses, los derechos, y el reconocimiento del trabajador, en tanto actor subalterno de la producción. Además, al ser una organización que se alimenta de la participación de la masa de trabajadores, necesita desarrollar un relato acerca del papel de los trabajadores. Este relato necesariamente tiene que anclarse en nociones valorativas para suscitar la movilización, es decir, tiene que dar respuestas a la pregunta por el sentido del trabajo en una sociedad capitalista. Esta tesis se ocupará entonces de conocer las nociones que se ponen en juego en relación a los valores y el trabajo desde la perspectiva sindical, intentando arribar a un concepto de cultura del trabajo que las tenga en cuenta.

Nociones y contexto

Para entender el marco contextual en que se ponen en juego estos sentidos y nociones valorativas, es necesario dar cuenta de algunas transformaciones en el mundo del trabajo en el capitalismo postindustrial, así como algunos cambios que se han dado en el Uruguay que afectan los sentidos y las discusiones que se entretienen en referencia al trabajo, y en particular desde el sindicalismo.

A nivel global, en las últimas cuatro o cinco décadas aproximadamente, asistimos a un proceso de cambio fundamental en los modos en los que se organiza el trabajo, y en los contenidos y características de las tareas que se realizan. Este cambio está marcado, por la incorporación de tecnología y la automatización de procesos; y por el énfasis en las competencias “blandas”, las habilidades no-cognitivas y las competencias sociales y personales como cualidades indispensables para desempeñarse como trabajador³.

De esta manera el conocimiento y la subjetividad del trabajador aparecen como los principales factores de producción, sustituyendo a la fuerza de trabajo (en el sentido tradicional del término, en tanto que fuerza física). Esto coloca en el centro del debate en el ámbito de las empresas la cuestión de la *motivación*, en otras palabras, la cuestión de la disposición subjetiva del individuo para movilizar sus competencias y habilidades para fines que le son externos (es decir, son de la organización y no del individuo). Este se convierte en uno de los principales tópicos de la literatura *managerial*, y se posiciona como uno de los objetivos fundamentales del desarrollo de las llamadas “culturas corporativas”. En general, estos discursos operan bajo el siguiente esquema: el fortalecimiento de las culturas corporativas incide en el mayor compromiso y flexibilidad de los empleados, lo que redundaría en un mejor rendimiento de las organizaciones. (Willmott 2007). De esta manera se pretende inducir cierto conjunto de valores asociados al trabajo que sean funcionales a la cultura corporativa y en definitiva a los intereses empresariales.

³ Es necesario tener en cuenta que estos cambios en el mundo del trabajo no desplazan a otros modos de funcionamiento, y que sobre todo en países periféricos, conviven con modos de organización del trabajo más tradicional (taylorista-fordista), generando como resultado lo que algunos economistas llaman heterogeneidad estructural, es decir, la idea de que en un mismo país existen sectores “avanzados” con altos niveles de competitividad, junto con sectores estancados, con bajos niveles de productividad. (Prébisich 1949)

Este fenómeno también se relaciona con lo que Dominique Méda llama el “reencanto” del trabajo. Según esta autora, luego de la caída de la sociedad salarial y del sistema de soportes y seguridades asociadas al trabajo formal en relación de dependencia -que se inicia en la década de los 70 del siglo pasado-, se comienzan a procesar cambios, a partir de los cuales se vuelve a instalar el concepto de “trabajo” para desplazar al de “empleo”. Este cambio da cuenta de la necesidad de movilizar el *potencial utópico* del trabajo como actividad humana fundamental, que cumple las funciones de generación de riqueza, vínculo social, y realización personal. Se trata de un proceso de largo aliento, pero que con las últimas transformaciones en el mundo del trabajo vuelve a adquirir centralidad en cuanto discurso hegemónico (Méda 1998). Este reencanto busca resaltar las cualidades liberadoras del trabajo como actividad humana, y como espacio de expresión de la subjetividad. La construcción de las culturas corporativas y el management se van a alimentar de este movimiento.

Paralelamente, en las últimas décadas se dan fuertes procesos de desregulación laboral asociadas al fin de la sociedad salarial, que repercuten en la precarización del trabajo y en la pérdida de centralidad de referentes colectivos como los sindicatos, que pasan a tener menos capacidad de convocatoria y acción.

Si bien nuestro país no es ajeno a estos cambios a nivel global en el mundo del trabajo, se presentan particularidades que es necesario tener en cuenta. Al periodo de desregulación y retroceso de los derechos laborales (propios del fin de la sociedad salarial), lo siguió un periodo de gobiernos progresistas, caracterizado por la intención de reinstalar un marco regulatorio en las relaciones laborales, y por tanto de las protecciones y seguridades asociadas al empleo. Esto trajo aparejado la reinstalación de la negociación tripartita (trabajadores, empresarios y Estado), el reconocimiento de derechos sindicales, la formalización de trabajadores (entre ellos en particular las trabajadoras domésticas), entre otros procesos que fortalecen a los trabajadores en la relación laboral (como la regulación de la jornada de 8 horas para los trabajadores rurales). A su vez, espacios como la negociación colectiva activan discusiones, además de las referidas a lo salarial, en torno a calificaciones, competencias y productividad, en donde los sindicatos tienen la oportunidad y necesidad de construir planteos, en los que se refleja una concepción valorativa en relación al trabajo.

Finalmente, como marco contextual, se comienza a hablar de “cultura del trabajo” desde el gobierno, de manera explícita a partir de la formulación del plan del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: “Cultura del Trabajo para el Desarrollo” como eje estratégico (MTSS 2015). Allí el énfasis se deposita sobre todo en referentes como la formación profesional, el trabajo formal y de calidad, y el diálogo social; sin embargo, se encuentra como telón de fondo cierta concepción del trabajo como valor, como actividad humana fundamental, actividad que cada uno “desde su lugar” tiene el deber de ejercer con esfuerzo y responsabilidad. (MTSS 2015)

Este marco ofrece la oportunidad para que el sindicalismo se posicione con un discurso propio, tal vez contra-hegemónico, en torno a las nociones valorativas que rodean trabajo. O en otros términos, que construya una noción de *cultura del trabajo* que escape del esquema normalizador de la cultura corporativa y del discurso empresarial, generando una visión del trabajo en el que pueda plasmar su identidad de clase y su propio proyecto de sociedad. También es una oportunidad para que el sindicalismo incorpore y reconozca demandas que están por fuera del esquema tradicional de la lucha de clases, y que hacen al “cambio civilizatorio”, en el que cobran protagonismo reivindicaciones vinculadas a las desigualdades de género, al rol de las nuevas generaciones, y a un *ethos* vinculado al cuidado del medio ambiente.

De esta forma la investigación a desarrollar en el marco de la tesis pretende reconstruir los discursos de sindicatos de trabajadores en torno a los valores y el trabajo en el marco de la relación capital y trabajo a la luz de las transformaciones en el mundo del trabajo, a nivel global y local.

En la discusión actual sobre el trabajo, la problemática de los valores pierde relevancia en la medida en que gana espacio la explicación economicista, que propone que la integración social es un efecto emergente de la acción de los individuos persiguiendo sus intereses particulares. El tipo de explicación de lo social a partir de los valores corresponde a la etapa de los pensadores clásicos de la sociología -hasta Parsons-, desde la cual era posible postular a “la sociedad” como origen de las pautas culturales que van a ser internalizadas por los sujetos y de este modo posibilitar la integración social. Tal como señala Dubet, en el libro *El trabajo de las sociedades* (Dubet 2013), la sociedad de los sociólogos ya no existe -si es que alguna vez existió-. Esto

quiere decir que ya no es posible explicar la acción individual a partir de la internalización de normas y valores. Esto deja espacio para que las explicaciones generales sobre el funcionamiento de las sociedades sean monopolizadas por los economistas desde perspectivas que, aunque cada vez más refinadas, siguen siendo utilitarias. Mientras, el trabajo de los sociólogos queda relegado a los desvíos, a lo micro o lo local.

En esta investigación se intenta retomar la explicación de lo social a partir de los valores, entendiendo que, por las múltiples mediaciones, las explicaciones propuestas siempre serán parciales e incompletas, pero que igualmente de este modo se da cuenta de la construcción de lazos sociales que la visión utilitaria pasa por alto. La perspectiva de los valores que se adopta aquí se aleja de la lógica de la integración, propia de los enfoques funcionalistas, para entender a los valores como terreno de conflicto y de disputa, a la vez que de construcción de sentido y de hegemonía.

La tesis se organiza en seis capítulos. En el primero se plantea un desarrollo teórico centrado en la idea de valor y su aplicación al ámbito del trabajo, pasando previamente por las ideas de clase social y de cultura, como presupuestos centrales para la investigación. El segundo capítulo se ocupa de las principales transformaciones del sindicalismo a nivel global y local, recogiendo a su vez una perspectiva histórica sobre el movimiento sindical uruguayo, con énfasis en aspectos ideológicos como forma de acercamiento a las orientaciones valorativas. En el tercer capítulo se recogen antecedentes en relación con la noción de cultura del trabajo, y con investigaciones que se han ocupado de la relación entre valores, moral, ética y trabajo. En el cuarto capítulo, se plantea el problema y las preguntas centrales que guían la investigación. En el quinto capítulo se ocupa de consideraciones metodológicas. En sexto capítulo se desarrolla el análisis de los discursos y se presentan los principales resultados.

Capítulo 1. Aproximaciones teóricas a la cultura, el trabajo y los valores

El marco teórico que se desarrolla a continuación se organiza en tres grandes bloques. En el primero se desarrollan las ideas de clase social, cultura e ideología, en el sentido de que permiten un primer encuadre general y sociológico del problema que se investiga. Más allá de que no van a tener protagonismo en el análisis, sí resultan centrales para encuadrar el problema. En primera instancia porque el sindicalismo es una manifestación de clase, lo que quiere decir que está configurado en sus expresiones fundamentales por el lugar que ocupan los trabajadores asalariados en las relaciones de producción de tipo capitalistas, es decir, no se puede escapar al hecho fundamental de la relación de dependencia y de subordinación con el dueño de los medios de producción. Luego, la idea de cultura como concepto general para dar cuenta de sentidos y significados del mundo social, en especial aquellos que derivan de la situación de clase. La idea de ideología aparece como concepto que articula aspectos culturales con las condiciones objetivas de clase. En este sentido aporta a una comprensión de los valores considerando que responden o están muy ligados a la relación de subordinación en que se encuentra el trabajador asalariado.

El segundo bloque se centra en el concepto de valor, primero desde un punto de vista filosófico, transitando luego a concepciones propiamente sociológicas, que lo ponen en relación con ideas centrales como el pluralismo de valores o la génesis social de los valores, la moral y la ética. Como forma de relacionarlo aún más con una perspectiva cultural del trabajo propia del sindicalismo -como manifestación de clase-, se introducen conceptos como el de reconocimiento y reificación. A su vez, se trabaja a la interna del concepto de valor para desembocar en los usos interpretativos más concretos que se desarrollarán en el análisis: la distinción entre valor-objeto y valor-principio, así como los sentidos axiológico, normativo e ideológico.

Finalmente, en el tercer bloque, se relacionan estos sentidos con la problemática del trabajo. En primer lugar desde una perspectiva histórica que dé cuenta de cómo se construye el trabajo como objeto dotado de valor en la modernidad. Y en segundo lugar remitiendo a la diferencia entre

orientaciones expresivas e instrumentales hacia el trabajo, como conceptos que permiten captar la relación entre trabajo y valores.

1.1 Clase social, cultura, e ideología

Para la construcción teórica del objeto de estudio es necesario recurrir a algunos conceptos que resultan fundamentales para acercarse al sindicalismo, desde el punto de vista de los valores asociados al trabajo y al trabajo como valor. Estos son los conceptos de clase social y cultura. Además, es necesario introducir el concepto de ideología que ofrece una articulación entre ambos.

Con respecto a la idea de cultura conviene retomar la distinción entre concepto y noción. La idea de cultura como noción suele tener una intención totalizadora, buscando sintetizar características de los diferentes grupos humanos. En este sentido es frecuente hablar de *culturas nacionales*, e incluso, como en el caso que nos toca, definir “cultura del trabajo” como un rasgo típicamente asociado a determinada idiosincrasia. (Supervielle 2017)

Como se plantea en la introducción, el análisis científico de la realidad social trabaja con nociones como su objeto, pero tiene una tendencia opuesta a la totalización. Es decir, en la medida en que es analítico, busca descomponer y encontrar diferencias cuando desde el sentido común se ven totalidades. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esas totalizaciones que operan en las nociones y particularmente en la de cultura, también pueden ser útiles y tener mucha veracidad al momento de caracterizar determinados grupos humanos⁴.

La antropología es la ciencia social que más ha trabajado con el concepto de cultura. Desde allí se ha desarrollado una problematización del mismo que en cierta medida es crítica con el sentido totalizador que la noción de cultura involucra. En primera instancia la cultura refiere a las diferencias que existen entre los grupos humanos, en relación con determinadas tradiciones,

⁴ En el enfoque de d’Tribarne, encontramos un intento por trabajar con estas totalizaciones al caracterizar las relaciones de base que existen para determinados países con respecto al mundo del trabajo. Esto lo lleva a encontrar que, por ejemplo, la “cultura del trabajo” en Estados Unidos está caracterizada por la relación contractual entre ciudadanos libres e iguales; que en Francia está caracterizada por la lógica del honor y del prestigio; y en Holanda, se puede entender bajo la idea de consenso. (d’Tribarne 1998)

usos, valores y costumbres que le son propios (Alesina y Giuliano 2015 citados por Bortagaray 2017). Esto lleva a pensarla como un espacio integrado, coherente y autónomo, propio de determinada comunidad humana arraigada en un territorio.

Frente a esta idea, desde la antropología se ha tratado de generar un concepto que tengan en cuenta la fisuras, las mezclas, y en términos generales el carácter abierto de las culturas. Esta vía intenta también evitar la tendencia a entender la cultura como esencia, en el sentido de una identidad fija e inmutable. De este modo, autores como Grimson y Semán, se preguntan sobre la manera de repensar el concepto de cultura, y siguiendo a Hannerz, sugieren que el concepto *“...no debe servir para afirmar, sino precisamente para problematizar las cuestiones de fronteras y mixturas, de variaciones internas, de cambio y estabilidad en el tiempo.”* (Grimson y Semán 2005: 6)

Estos autores proponen entender la cultura como “fabricación de significados”, entendiendo que estos significados son dinámicos y están en conflicto permanente (Grimson y Semán 2005). Desde el punto de vista de nuestro objeto, preguntarse por la cultura del trabajo (sin comillas, en tanto concepto), implica preguntarse por los sentidos que le dan los actores, en este caso los sindicalistas, al trabajo y “mundo del trabajo”. Además, teniendo en cuenta que esos sentidos son cambiantes e interactúan con otras tramas de significados asociadas al trabajo, desde otros espacios y con otros actores con diferentes intereses (como puede ser, para el tema que aquí se trabaja, desde el empresariado con la “cultura corporativa”)

Por otra parte, es necesario recurrir al concepto de clase social desde el momento que el sindicalismo es la expresión política de una clase, y se define a partir de la relación entre capital y trabajo. En primera instancia, el movimiento sindical es la manifestación organizada de una relación por naturaleza asimétrica. Como acción política organizada, busca contrarrestar la asimetría que se da entre quienes tienen los medios de producción, y quienes solo cuentan con su fuerza de trabajo.

Desde una perspectiva materialista, las clases se definen según el desarrollo de las fuerzas productivas en determinada formación social, a partir del lugar que ocupan los individuos dentro de las relaciones de producción. En el caso de formaciones sociales capitalistas, tiene que ver en primera instancia con la propiedad de los medios de producción. Esto tiene como resultado dos

clases centrales: capitalistas o burgueses (dueños de los medios de producción), y obreros (dueños únicamente de su fuerza de trabajo).

En el desarrollo conceptual de la idea de clase social que se hace desde la sociología se amplían estas categorías principales, para entender las diferentes fases que atraviesan las formaciones sociales capitalistas, y su desigual desarrollo según países, a partir de la consideración de otras clases: pequeña burguesía, rentistas, funcionarios de la burocracia del Estado, campesinos, profesionales liberales, etc. (Therborn 2015, Wright 2005, Goldthorpe 2007)

Otra discusión referente a la definición de las clases sociales, y que está presente desde Marx, tiene que ver con el aspecto cultural y simbólico de la constitución de las clases sociales. En el planteo de Marx esto tenía que ver con la idea de “conciencia de clase”, es decir, con el conocimiento de los propios intereses en relación al lugar que se ocupa en las relaciones de producción. Para la sociología, el lugar que ocupan los aspectos simbólicos en la definición de las clases abarca todo lo que tienen que ver con los usos, costumbres, gustos, valores, y esquemas de percepción y de acción propios de una clase social. Una dificultad en este punto tiene que ver con la posibilidad de establecer cuáles son los rasgos culturales propios de determinada clase social.

En este punto, el concepto de ideología ofrece una forma de entender la relación entre clase social y cultura, ya que establece un vínculo entre la definición materialista de las clases, con los aspectos simbólicos y que hacen referencia a la forma en que los sujetos comprenden el mundo desde determinada posición social. Desde el planteo de Göran Therborn la ideología se entiende como un proceso de *sometimiento-cualificación* por el cual los individuos adquieren sus papeles como portadores o representantes de una clase. En el caso de la clase obrera, Therborn plantea la siguiente descripción de su ideología de clase:

“El mundo de la clase obrera está separado individual y colectivamente de los medios de producción por falta de un capital adquirido o heredado. Una existencia de clase obrera lleva consigo tanto la libertad y la igualdad legales de todo sujeto de mercado que posee una fuerza de trabajo indiferenciada, como la subordinación de grupo que sufren de forma colectiva los trabajadores manuales interdependientes con relación al trabajo intelectual directivo encaminado a la acumulación de plus valor. La formación ideológica de un obrero comprende en primer lugar una orientación hacia el trabajo manual, incluyendo la habilidad física, el aguante, la resistencia y la destreza. El contrato salarial implica una distinción entre trabajo y ocio,

siendo el propósito del primero la reproducción de la familia. El proceso de trabajo capitalista implica, además, un reconocimiento colectivo de su interdependencia. Por último, como agentes de mercado legalmente libres e iguales, y “ciudadanos” de un Estado, los obreros de la era capitalista se diferencian de los campesinos feudales en que se encuentran inherentemente expuestos a una formación ideológica política.” (Therborn 2015: 49)

En tanto que proceso de sometimiento y cualificación, no solo existen ideologías de clase, sino que existen otros discursos que interactúan con el discurso clasista: principalmente los discursos nacionalistas y religiosos. La idea central de Therborn en este punto es que la ideología de clase no agota la *constitución ideológica de los miembros de una clase*. Esta idea lleva a plantear la distinción entre *ideología de clase*, como los rasgos propios (en términos típico-ideales) de determinada clase social, y la *configuración ideológica de clase*, como las articulaciones concretas de diferentes ideologías en la construcción de una clases social en un momento histórico dado. (Therborn 2015: 44)

La idea de configuración ideológica de clases resulta relevante para comprender elementos que se articulan en las orientaciones de valor presentes en el movimiento sindical, o en nociones como la de “cultura del trabajo”. Sobre esta última es posible observar que allí se articulan componentes ideológicos que claramente no están relacionados con la clase, sino más bien con una identidad histórica (por ejemplo, la de los inmigrantes y el relato de su laboriosidad); o con aspectos propios de la *alter-ideología* de clase (Therborn 2015), en este caso, burguesa: iniciativa, emprendedurismo y voluntad.

1.2 ¿Qué son los valores?

La cultura en tanto trama de significados abarca la relación axiológica de las personas con el mundo. Es decir, en la pregunta por el significado de determinado referente se incluye también la pregunta por el valor que se le da. Esta valoración forma parte del significado de determinado objeto, y por lo es una dimensión de la cultura. Más allá de este marco general de referencia interesa precisar a qué nos referimos cuando hablamos de valor, sobre todo a raíz del carácter polisémico del término.

Comenzando por un acercamiento general y abstracto, Georg Simmel en el libro *Filosofía del Dinero* (2013), postula la separación radical, y la relación de contingencia absoluta, entre el plano de la realidad o de los “contenidos naturales” y el plano de los valores:

“El mismo contenido vital puede parecernos real o valioso, pero los destinos internos que experimenta en uno u otro caso poseen significados completamente distintos. Podríamos describir el orden del acontecer natural de modo completo e ininterrumpido, sin que hubiera que recurrir para nada al valor de las cosas, al igual que la escala de nuestras valoraciones conserva su sentido con independencia de la manifestación real de su contenido y de la frecuencia con que ésta se da. La valoración se relaciona con el ser objetivo y, por así decirlo, completo y universalmente determinado en su realidad, como si fuera luces y sombras que no proceden de él, sino que se originan en otra parte y sobre él incidieran.” (Simmel 2013: 42)

Para Simmel, *la axiología es la totalidad del mundo*, visto desde una perspectiva especial⁵. Este planteo podría llevar a pensar en que el plano de lo real tiene que ver con el conocimiento objetivo, es decir, libre de valoraciones. Sin embargo, no es este el camino que toma su pensamiento, entendiendo que *“...hasta el mismo conocimiento objetivo sólo puede originarse en una valoración de sí mismo.”* (Simmel 2013: 42) De esta forma la contingencia de ambas realidades apunta al plano ontológico y no al epistemológico. Este planteo está en sintonía con la tesis de que el reconocimiento del valor de un objeto es previo a su conocimiento, tal como sostiene Axel Honneth en su libro *Reificación* (2007).

Además, para Simmel, las valoraciones son subjetivas, en el sentido de que tiene que ver con un juicio que el sujeto formula y no con un atributo de la realidad; pero por otro lado no son arbitrarias, es decir, que no se realizan por la simple voluntad del sujeto. Pese a que su manifestación se da en el sujeto, se encuentra en un plano independiente del mundo objetivo como del subjetivo (Simmel 2013: 52) Más allá de que las valoraciones son subjetivas, aunque no arbitrarias ni voluntarias, se presentan al sujeto como trascendentes a su propia individualidad, quizá justamente porque forman parte de una trama de significados, es decir, de la cultura:

⁵ A esta concepción ontológica se contraponen planteos como el de Ernesto Laclau, quien entiende que es necesario deconstruir la distinción entre ser y deber ser, y que es erróneo separar lo descriptivo y lo valorativo: *“No hay hechos sin significación, y no hay significación alguna sin actividad práctica, la cual requiere normas que gobiernen la conducta. De modo que no hay dos órdenes, el normativo y el descriptivo, sino complejos normativo/descriptivos, en los cuales hechos y valores se interpenetran mutuamente de modo inextricable.”* (Laclau 2014: 156)

“Así como calificamos de verdaderas determinadas proposiciones, en la seguridad de que su verdad es independiente del hecho de que sean pensadas, del mismo modo, al hallarnos frente a ciertas cosas, personas o acontecimientos, suponemos que no solamente nosotros las experimentamos como valiosas, sino que serían valiosas aun cuando nadie las apreciara. El ejemplo más sencillo es el valor que atribuimos al sentimiento de los seres humanos, a lo moral, elegante, poderoso y bello.” (Simmel 2013: 51)

De esta forma, el espacio de los valores se encuentra en la intersección de lo individual y lo social, o en otras palabras, en la manifestación de lo social en la forma de un sentimiento u orientación que se vive como subjetiva o propia del individuo, el cual se haya dispuesto a defender frente a otras orientaciones que postulen valores alternativos, o que no reconozcan los valores que él defiende.

Reconocimiento y reificación

De esta forma el concepto de valor está íntimamente vinculado al de *reconocimiento*, que resulta central para dar cuenta del contexto de asimetría que se percibe al observar el mundo de trabajo a partir del sindicalismo.

Simmel plantea que cualquier valor viene atado a una exigencia de reconocimiento: *“El valor adscrito a cualquier cosa, persona, situación o acontecimiento exige su reconocimiento”* (Simmel 2013: 52) Esta exigencia puede dar lugar a disputas cuando se entiende que existe una falta de reconocimiento, y por lo tanto tiene particular interés desde el punto de vista del análisis sociológico de los valores.

Más allá de que no se ocupa explícitamente del tema de los valores, Axel Honneth va a desarrollar ideas que son particularmente relevantes dentro de esta perspectiva y que aportan a la comprensión de las relaciones de reconocimiento que se dan siempre que se ponen en juego valores. De esta forma podemos entender que el acto de *valorar* es equivalente al de *reconocer el valor* de determinado objeto. En este sentido, en *La lucha por el reconocimiento* (1997), se ocupa de desarrollar una teoría de la lucha por el reconocimiento como gramática moral de interpretación de la vida social, en donde el motor de estas luchas son las experiencias de menosprecio, es decir, de falta de reconocimiento.

En cuanto a una comprensión teórica y sociológica de los valores, interesan sobre todo las ideas desarrolladas en otro libro que recién se mencionó: *Reificación* (2007). Allí Honneth se ocupa de reelaborar una teoría en torno al concepto de reificación desarrollado desde el marxismo por Lukács. Este concepto básicamente refería al proceso de cosificación de los seres humanos por la razón técnica y el capitalismo. A partir de una crítica del concepto original, Honneth propone entender a la reificación como *olvido de reconocimiento*. En primer término, si se entiende como olvido, quiere decir que el reconocimiento es previo y está presente en la relación original.⁶ De esta manera interesa saber cómo opera y qué consecuencias trae ese olvido de reconocimiento como reificación. Cuando se da en las relaciones sociales, la reificación opera suspendiendo la dignidad, y por lo tanto el valor intrínseco de las personas en tanto seres humanos. Estas relaciones de reificación son típicas de las relaciones que se dan en el mercado, en donde los sujetos -en general los trabajadores- son considerados como meros factores de producción. Sin embargo, a diferencia del planteo de Lukács, Honneth va a sostener que no son consustanciales a la razón técnica ni al capitalismo, ya que en las relaciones de mercado existe un grado mínimo de reconocimiento dado por la consideración formal de los sujetos como libres e iguales para el intercambio. Para Honneth la reificación es una patología social que a veces es producto de determinada disposición orientada exclusivamente por los fines, y otras veces es producto de ideologías que definen una dignidad diferenciada por estamentos, clases, etnias o grupos sociales en general. (Honneth 2007). Estas ideas aportan al análisis de la perspectiva del sindicalismo sobre el accionar de los empresarios en términos de valores, que se presenta en el último apartado de los resultados de la investigación.

Moral, ética y valores

Para avanzar en la delimitación del concepto de valor resulta útil relacionarlo con las nociones de moral y de ética. Los valores, es decir, lo que la gente considera como digno de valor al pensar y

⁶ Esta idea refiere tanto al plano de las relaciones sociales como al plano de la relación de conocimiento de la naturaleza. De esta forma, se postula, siguiendo las ideas de filósofos como Heidegger y Dewey, y planteos de la psicología evolutiva, que el conocimiento siempre es intencional, y por lo tanto se forma como proceso de objetivación de una relación de reconocimiento que es constitutiva de nuestra forma de estar en el mundo (Honneth 2007)

actuar en el mundo, alimentan tanto las concepciones morales como éticas. En cuanto a la distinción entre moral y ética⁷, Lukes, siguiendo el pensamiento de Kant señala:

“...“lo moral” también puede distinguirse de “lo ético”. Dicha manera (que procede de la distinción hegeliana entre Moralitat y Sittlichkeit) implica postular un sentido diferente, y más estricto de la “moral”, que deriva de Kant. Según esta visión, la moral denota algo que, a la vez es más serio y más abstracto; algo que se aplica en cualquier lugar y en todo lugar. Se preocupa por los deberes y las obligaciones que tenemos con otros seres humanos, considerados, desde el punto de vista de la justicia, como poseedores de derechos. En cambio, la ética remite a los valores e ideales propios de un modo de vida concreto, los cuales, por supuesto, pueden ser múltiples y, a veces, mutuamente incompatibles.” (Lukes 2011: 170)

Bajo esta distinción, en la moral se ponen en juego valores que se considera esenciales de la condición humana, y por lo tanto la noción de dignidad humana pasa a hacer el parámetro central que orienta la conducta moral. En este sentido es también afín al planteo de Boudon de entender la moral como la definición -social- de reglas de comportamiento respetando la dignidad de los individuos (Boudon 2003: 128). Por otra parte, según esta distinción, en la noción de ética se ponen en juego valores menos generales y más dependientes de las inclinaciones de grupos e individuos concretos dentro de determinada tradición y en un contexto particular.

En otra parte, Lukes hace referencia al aspecto subjetivo e intersubjetivo de los valores: *“...el término valores capta la dimensión subjetiva e intersubjetiva de la moral, eso que la gente considera como algo valioso en sus vidas y prácticas, y como algo distinto de las normas a las que se enfrenta e interioriza.” (Lukes 2011: 125)* En este sentido es coincidente con el planteo de Simmel. Los valores, más allá de su origen social e intersubjetivo, se presentan al sujeto como algo propio, que lo moviliza, y que aporta una relación de involucramiento subjetivo con el mundo. Esto será particularmente relevante para abordar el análisis de los valores en el sindicalismo.

Pluralismo de valores

Una propiedad de los valores es su inconmensurabilidad, es decir, no se puede juzgar a uno como más elevado que otro según cierta escala absoluta que se encuentre por encima de ambos. En

⁷ No hay consenso en cuanto a esta distinción. Incluso algunos autores señalan que el origen de los términos es el mismo y se deriva del griego *ethos*, siendo el término “moral” una traducción romana del mismo. (Giusti y Tubini, 2007)

cierta manera, los valores comparten la propiedad de ser patrones absolutos. Al menos esto sucede con los valores llamados “fundamentales”:

“...las metas humanas son múltiples, no todas ellas son conmensurables y las unas con las otras se encuentran en perpetua rivalidad. Suponer que todos los valores pueden medirse por una misma escala, de manera que es una cuestión de simple inspección determinar cuál es el más elevado de todos, me parece que supone olvidarse que los hombres son agentes libres y presentar la decisión moral como una operación que puede realizarse, en principio, con la ayuda de una regla de cálculo” (Berlín en Lukes 2011: 129)

Weber ha captado y desarrollado las consecuencias de esta idea para las sociedades modernas. Para Weber, la idea de pluralismo de valores resalta el hecho de que existe un verdadero conflicto entre valores contrapuestos sobre los cuales no se puede decidir en relación a una escala que los compare. Los valores refieren a las metas humanas y a la pregunta: *¿Qué debemos hacer o cómo debemos vivir?* (Schluchter en Morcillo Laiz y Weis, 2016)

En su artículo *Politeísmo de valores. Reflexiones a partir de Max Weber*, Wolfgang Schluchter, cita al propio Weber para señalar que *“...en lo que se refiere a valores, en todas partes, una y otra vez, no se trata al fin y al cabo de meras alternativas sino de una inconciliable lucha a muerte como la que se da entre “Dios” y el “diablo”...”* (Schluchter en Morcillo Laiz y Weis 2016: 96) Esto lleva a entender otras propiedades que marcan que en algunos casos los valores pueden ser incompatibles -no pueden convivir en la misma persona-; o mutuamente denunciadores -si se abraza uno se denuncia automáticamente otro-

Esta comprensión de los valores ayuda a plantear la idea del “giro axiológico subjetivista” de la modernidad. Siguiendo el planteo de Weber, Wolfgang Schluchter señala que:

“Aquel que quiera guiar su vida de forma consciente bajo las condiciones de la modernidad desencantada estará pues obligado a afirmar determinados valores y a negar otros; o dicho de otro modo: a realizar un giro axiológico. Este será subjetivista. No son los valores los que nos capturan, somos nosotros los que los adoptamos, aunque puede decirse que solo los capturamos cuando, al mismo tiempo, somos atrapados por ellos.” (Schluchter en Morcillo Laiz y Weis 2016: 97)

De esta manera se relaciona la problemática de los valores con el planteo weberiano del desencanto del mundo, que implica que las elecciones sobre los valores que reconocemos ya no encuentran fundamento en un orden externo y por tanto objetivo, si no que se trata de una construcción que se funda subjetivamente, o a lo sumo intersubjetivamente, es decir, no existe un

principio orientador que trascienda y de fundamento a esta toma de postura frente al mundo que implica la adopción de determinados valores.

En el marco de este giro subjetivista, y teniendo en mente la relación antagónica entre capital y trabajo que forma parte del objeto de esta tesis, resulta relevante entender al conflicto como el espacio en que se manifiesta esta toma de postura y por lo tanto se clarifica la adhesión a determinados valores, y el hecho de que estos pueden ser inconciliables⁸. Por este motivo también se justifica recurrir a las demandas y reivindicaciones del movimiento sindical (como manifestaciones del conflicto) para conocer los valores con los que se embandera.

Socio génesis de la moral y los valores

Por socio génesis de la moral y de los valores se entiende aquella explicación propia del pensamiento sociológico que postula que los valores y la moral son un producto de procesos y condiciones sociales y están dotados de historicidad. Esta visión se vincula a los fundadores de la sociología como ciencia de la modernidad y es particularmente clara en Simmel y en Durkheim. A su vez se opone a cierta concepción de la filosofía moral y de la ética que postulan a los valores como entidades absolutas, principalmente a la concepción racionalista de la moral propia del pensamiento kantiano, que, en términos de Salvador Giner, es *soberanista* porque explica la ética en referencia a ella misma, sin necesidad de aludir a algo externo, como procesos y condiciones sociales. (Giner 2012: 67) En esta tesis obviamente se considera más acertada la posición de la sociología para estudiar los valores del sindicalismo, ya que estos se adaptan de forma permanente a las transformaciones de la propia sociedad, y es posible dar cuenta de su historicidad⁹.

⁸ En este sentido, Salvador Giner, dando cuenta de la teoría de Simmel sobre el conflicto señala: “...la ética debía prestar atención al conflicto como fuente de valores morales y como recurso para la solución de conflictos. Los valores y las normas son los modos para resolver lizas, enfrentamientos, subordinaciones, desigualdades, desequilibrios, asimetrías. El conflicto no siempre destruye: define al amigo, define al enemigo, suministra nuestra identidad, establece nuestros valores, forja nuestras lealtades, crea territorios y fronteras e identifica lo bueno y lo malo.” (Giner 2012: 89)

⁹ Esto es claro por ejemplo con el valor de la *unidad* y su relación con los avatares de los distintos intentos de unificación del movimiento sindical durante el siglo XX en Uruguay, que desembocaron en la creación del PIT-CNT.

Para comprender la orientación socio genética de los valores y la moral en Simmel es necesario referir a su concepto de *deber ser*. De la misma manera en que postula *el valor* como una entidad independiente de *la realidad*, también establece una separación entre el *ser* y el *deber ser* paralela. Estos dos son *formas* en las que se presentan los más diversos contenidos de la vida. Así, el deber ser no se entiende como un conjunto de mandatos absolutos que se presentan al sujeto desde afuera, a los cuales tiene que apegarse para tener una vida virtuosa, sino que recubre todos los contenidos de la vida y por lo tanto es relativo a cada vida considerada como un todo. En palabras de Simmel, es necesario tomar partido entre dos posturas:

“...si las necesidades morales sacan su contenido y legitimación de una realidad metafísica más allá de la vida del individuo, esto es, de un principio universal, apoyado en sí mismo, no enlazado de por sí con la vida individual, sino que se enfrenta con ella a modo de ley, especialmente de ley de la “razón”, de valor moral del acto singular que ha de ser realizado, porque su contenido tiene este valor objetivo moral; o bien: si los contenidos del deber ser se desarrollan sobre la base de la totalidad de la vida del individuo, de suerte que el acto singular no se exija y juzgue por una ley universal objetivamente igual en cuántos individuos se quiera, sino a tenor del engranaje de la configuración ideal de la vida -entretejida precisamente en este individuo como con líneas ideales siguiendo la unicidad fundamental del sentido de su vida- del mismo modo que su vida real es cabalmente su vida individual e inconfundible.” (Simmel 2004: 150)

De este modo, la primera postura corresponde a la concepción soberanista de la moral, mientras que la segunda, es la que va a defender Simmel, corresponde a una visión anclada en lo social a través de su comprensión de lo individual¹⁰. Esto lo lleva a postular la “ley individual”, expresión que puede sonar paradójica, pero que en definitiva pretende dar cuenta del carácter inmanente del deber ser, y por extensión de los valores y de la moral. Las concepciones soberanistas que postulan las normas y valores como realidades fijas y definidas a priori del devenir de la vida, manifiestan la tensión fundamental que define el pensamiento de Simmel, y que es trágica en las sociedades modernas, al aparecer como formas cosificadas que ya no pueden manifestar o expresar los contenidos vitales en continuo movimiento (Simmel 2004).

¹⁰ Tal como sostiene Salvador Giner, a propósito del enfoque socio genético en Simmel: “Dado que la sociedad como totalidad era algo ausente en sus concepciones, las normas y los principios morales solo podían asirse mediante un análisis de lo particular.” (Giner 2012: 87 y 88) Sin embargo, la fuerza coercitiva de la moral y carácter afectivo de la relación con los valores solo se entienden por el lazo de cada individuo con los grupos a los que pertenece; de esta forma se manifiesta lo social en la concepción de los valores y la moral en Simmel.

Esta orientación va a definir la manera de aproximarse a los valores desde esta investigación, en el sentido de no entenderlos como conceptos fijos y definidos a priori, si no como formas de dar sentido concreto y construir sentido colectivo en relación a las experiencias que se viven en el ámbito del trabajo.

Por otra parte, Durkheim es el otro referente clásico del enfoque socio genético de los valores y la moral, que se aparta de las concepciones soberanistas. Para él la idea de *deber* y la *sociedad*, se encuentran fuertemente ligadas. Las normas morales y los valores encuentran su autoridad y ejercen su efecto coercitivo precisamente porque tienen a la sociedad como su fundamento. De esta forma los “hechos morales” son socialmente producidos y determinados (Giner 2012).

A pesar de esta postura, según señala Giner, Durkheim no estaba afín con un enfoque relativista de la moral, al que a priori se podría llegar desde una concepción socio genética de la moral. No deriva hacia allí el pensamiento de Durkheim: *“La solución durkheimiana contra el relativismo moral y contra la “sociologización” absoluta de la moral descansa en dos supuestos: el de la interpretación histórica de la humanidad como evolución moral; y el de la concepción de la sociedad como categoría omniabarcante.”* (Giner 2012: 81)

En relación al evolucionismo moral, esta es una concepción que postula un avance lineal -aunque no sin retrocesos y a diferentes ritmos- de las concepciones valorativas predominantes en la sociedad, las que tienden a estar orientadas cada vez más por la racionalización de las normas (cada vez menos basadas en creencias fetichistas y animistas) y por el avance del individualismo como valor central. Todo esto acompañado de una cohesión social orgánica sustentada en la división social del trabajo:

“La creciente densidad demográfica y el aumento de la división social del trabajo genera la densidad moral. A la postre una forma de solidaridad más fundamentada en la división complementaria de las tareas que conlleva la especialización en el mundo de hoy -la solidaridad por él llamada “orgánica”- que la que mana de nuestro sentimiento de amor y benevolencia hacia nuestros congéneres...” (Giner 2012: 83)

El segundo supuesto para evitar el relativismo moral tiene que ver con pensar a la sociedad como fundamento trascendental de la moral. De manera más exacta el fenómeno de la moral adquiere su fuerza coercitiva justamente por ser un hecho social. Incluso, Giner, en referencia al pensamiento de Durkheim lo formula como que *“La cualidad emergente de lo social es la*

moralidad.” A su vez, la moralidad está relacionada con la sacralidad. Mientras que el fundamento de la moralidad en las sociedades pre-modernas es Dios, para Durkheim en la modernidad pasa a ser la Sociedad.

En particular, de este planteo será bueno tener presente el carácter coercitivo de los hechos morales, así como la idea de densidad moral, que remite al hecho de que en sociedades complejas y con un alto nivel de desarrollo de la división del trabajo, conviven orientaciones valorativas diversas, algunas de las cuales entran claramente en conflicto. Esto es particularmente relevante para estudiar la perspectiva valorativa del movimiento sindical, tanto en relación al lugar relativo de empresarios y trabajadores, como a la interna del movimiento sindical, con trabajadores que pueden tener culturas y orientaciones de valor diferentes. Allí se enmarca también el desafío del movimiento sindical de dar fundamento a la lucha a partir de valores lo suficientemente generales como para construir unidad y movilizar adhesiones.

Diferentes acepciones del concepto de valor

La polisemia del término valor lleva a que sea necesario distinguir sus sentidos y cuáles rinden heurísticamente a nuestro objeto de investigación. Nathalie Heinich, distingue tres sentidos para el término valor. El primero refiere al *valor de un objeto*, y en general, en el lenguaje cotidiano hacemos referencia a este sentido como “el valor”. Allí predomina una aproximación económica al objeto, en el sentido de que importa “cuánto vale”, aunque este sentido no implica necesariamente la posibilidad de medir el valor. Esto es lo que la autora llama “valor grandeza” (Heinich, 2017)

Un segundo sentido refiere a *un valor*, es decir, a un aun objeto dotado de valor en el primer sentido. Cuando se habla de “un valor” en este sentido, se refiere a un objeto acreditado de apreciación positiva. Esto refiere tanto a objetos materiales (por ejemplo en el sentido de un “bien”) como a objetos abstractos¹¹. A este segundo sentido se le denomina valor-objeto. Este es

¹¹ “...la familia, el trabajo, la religión, el arte, pueden ser considerados como valores, es decir, entidades sobre las cuales acordamos importancia. (...) (se trata del valor) que se ata a un ser particular o a un objeto, a un grupo o a una institución, por su unicidad; (...) En este segundo sentido la palabra valor es bastante familiar al mundo económico cuando se trata de valores concretos, y lo es sobre todo en el mundo político tratándose de valores abstractos: los valores de la izquierda y los valores de la derecha.” (Heinich 2017. Traducción de Marcos Supervielle)

uno de los sentidos que interesa retener en el marco de esta investigación, en la medida es claro que el trabajo funciona como valor-objeto y en el sindicalismo esto es particularmente evidente.

Por último, un tercer sentido refiere a los criterios bajo los cuales se evalúan, objetos, personas o estados del mundo. A ese se refiere la autora como “valor-principio”:

“La tercera significación de la palabra valor refiere, no más a una apreciación como en la primera, ni a un objeto concreto o abstracto como en la segunda, sino a un principio que sostiene una evaluación. Por ejemplo: “Esta película es muy linda”, implica que para el locutor en cuestión, en el contexto de enunciación a propósito del objeto en cuestión, la belleza es un valor. Otros valores, es decir, otros principios de evaluación llevan a otros juicios, por ejemplo el valor de la moralidad: “este film es completamente indecente”, el valor del placer: “esto es realmente un regalo”; el valor de la responsabilidad: “esto es un formidable mensaje político”; el valor de la autenticidad: “no le falta para nada sinceridad”; o incluso el valor económico “esto le va a dar mucho dinero”.” (Heinich 2017. Traducción de Marcos Supervielle)

Este es otro de los sentidos que interesa conservar del término valor para esta investigación. De esta forma, además de la significación del trabajo como valor (valor-objeto), interesa conocer qué principios de valoración se ponen en juego para valorar el trabajo, a las personas, hechos y estados del mundo que refieran al trabajo, desde el lugar de los sindicatos.

Valores-principio: normas, ideología y axiomas

Para comprender desde un punto de vista sociológico la naturaleza de los valores principio resulta útil recurrir al planteo de François Dubet, quién se pregunta “¿Cuál es la naturaleza sociológica de los principios de justicia que autorizan a decir en qué sentido la injusticia de la que nos sentimos víctimas es una injusticia, a sabiendas de que hay muchas posibilidades de que otro comparta esos argumentos?” (Dubet 2013: 270) Siguiendo el planteo de Dubet, la comprensión de los valores-principio se realiza comúnmente desde el pensamiento social desde tres perspectivas que destacan a su vez diferentes aspectos de su significación y su funcionamiento social. A su vez, son tres sentidos que los actores ponen en juego en su experiencia social: normas, ideología y axiomas.

Desde el punto de vista de Dubet, en primer lugar, es posible entender los valores como *normas*. Este es un planteo clásico de la sociología, y central en Durkheim y en Parsons. La sociedad se considera con sistema integrado, y la forma en que se logra la integración tiene importancia sociológica el “nosotros” al que se refiere las normas, que para el caso que nos ocupa puede ser

la clase social o el colectivo de trabajadores que forman el sindicato. En este sentido se hacen relevantes los diferentes principios que articulan esa comunidad, y los sentidos concretos que adquieren. Nociones valorativas como la unidad y la solidaridad ponen de relieve la importancia del “nosotros” en términos de normativos en la perspectiva sindical.

Luego, es posible entender los valores-principio como *ideología*. Este planteo es típico de la perspectiva marxista. En su versión más acotada, se entiende la ideología como el conjunto de justificaciones y racionalizaciones que el actor despliega para enmascarar sus intereses instrumentales. Ya no se trata tanto de un actor que internaliza normas sino más bien uno utilitarista que persigue intereses, y que justifica su acción con un halo moral recurriendo a nociones valorativas. Este sentido no deja de estar presente en el planteo del sindicalismo, cuando se recurre a valores como la justicia y la solidaridad para mejorar su posición material frente a los empresarios. En un sentido menos acotado, la ideología también tiene que ver con legitimación de un proyecto de sociedad alternativo.

Por último, es posible entender los principios como axiomas. Este planteo se acerca más a una perspectiva filosófica del tema, ya que se tiende a privilegiar el carácter universal y abstracto de estos principios. De todos modos, tiene interés sociológico porque muchos de los conflictos sociales se pueden entender por el afán de dar una interpretación particular a esos principios universales, más que a ponerlos en cuestión. En este sentido Dubet señala que en el conflicto entre capital y trabajo, ni el patrón ni el obrero van a cuestionar los principios de igualdad y mérito, aunque intenten tanto jerarquizar uno de ellos, como darle una lectura y un contexto particular a su aplicación (Dubet 2013). En particular en el análisis de los valores-principio interesará conocer qué lectura se hace de ellos y cómo se articulan como axiomas desde la perspectiva sindical. En otras palabras, qué quiere decir solidaridad, dignidad, etc. desde el discurso del sindicalismo.

Los tres modos van a explicar en parte el funcionamiento de los valores, porque los tres están presentes en la vida social, y están presentes en las orientaciones concretas de los actores:

“Si se considera que esos principios son valores o normas culturales, los actores se definen, entonces, por la intensidad de su integración social y subjetiva, concebida como una integración moral. Cuando los principios de justicia son concebidos como racionalizaciones, va de suyo que el individuo es percibido como un estratega utilitarista y racional. Por último, si se

los ve como axiomas más o menos universales, el actor es definido por su capacidad crítica, y como sujeto autónomo capaz de construir sus juicios en función de normas universales. En consecuencia, son las concepciones de la acción social las que determinan la naturaleza sociológica de los principios...” (Dubet 2013: 273)

Principios de justicia: igualdad, mérito y autonomía

La lucha contra las injusticias es un rasgo central de la vida sindical. El sindicalismo, desde su naturaleza de actor subalterno de la producción, tiene a la idea de justicia como referente principal para construir su sentido y su función social. Sin embargo, esto no resulta muy novedoso, porque de hecho la justicia representa un valor universal, y en ese sentido trasciende la apropiación de determinados actores y determinadas culturas. Lo central a los efectos del análisis sociológico tiene que ver con las concepciones, interpretaciones y orientaciones concretas que adquiere la justicia en la construcción de los discursos de los actores sociales. Para dar cuenta de las interpretaciones que se ponen en juego, es posible continuar con el planteo de Dubet, que señala la primacía de tres principios que le dan contenido a la idea de justicia en las sociedades modernas. Ellos son la igualdad, el mérito y la autonomía. De este modo, a partir de la modernidad, los individuos *“...estiman que en las sociedades democráticas todos deberíamos ser fundamentalmente iguales y libres, y que las desigualdades sociales justas, deberían ser el resultado exclusivo del mérito.”* (Dubet 2013: 268)

Dubet plantea que cualquier individuo es capaz de dar cuenta de los motivos por los cuales determinada situación se puede juzgar como justa o injusta, y que en estos motivos se recurre a interpretaciones concretas de estos tres principios. En este sentido, las experiencias vividas en el ámbito del trabajo son centrales al proporcionar los contenidos sociales que dan sustento a esas interpretaciones de lo justo e injusto¹².

El principio de igualdad se construye contra la idea de “jerarquías naturales”, castas, o demás normas de estratificación que diferencian a los individuos en cuanto a su valor en tanto que tales. De este modo, el principio de igualdad reivindica que en tanto seres humanos todos somos

¹² Según señala Dubet, *“dado que la mayoría -de las personas- no ha leído a Kant ni a Rawls, los individuos les atribuyen a esos principios abstractos contenidos sociales fuertemente ligados a sus condiciones de vida y trabajo”* (Dubet 2013: 268)

igualmente dignos. En el ámbito del trabajo se manifiesta en preceptos tales como “a igual trabajo, igual remuneración”, y se moviliza entonces contra cualquier manifestación de privilegios injustificados, de trato discrecional, o de mal trato. En la construcción del sindicalismo este principio es central y estructura gran parte de sus luchas.

El principio del mérito tiene que ver con la idea de que se reconozca el aporte o la valía particular y específica de cada individuo. A partir del reconocimiento de la igualdad fundamental de las personas en tanto seres humanos, el mérito reclama la diferenciación de los individuos en cuanto a su aporte concreto al colectivo. En el ámbito del trabajo se hace claro al demandar que este reconocimiento se materialice en un salario diferencial, o en determinados beneficios para quienes realizan un aporte mayor.

Por último, el principio de la autonomía remite a la idea de libertad, y más en concreto a la capacidad de decidir de manera autónoma, y de que el individuo desarrolle sus capacidades y potencialidades según su propio criterio. En el ámbito del trabajo, bajo el principio de la autonomía, resulta injusto ser sometido a condiciones de trabajo alienantes y que nieguen u obstaculicen el desarrollo de mis capacidades (Dubet 2013)

Según el planteo de Dubet, estos principios se encuentran en tensión, y en muchos casos se niegan mutuamente. A su vez, ninguno de ellos puede aplicarse de manera pura, sin negar por completo a los demás: la igualdad total niega al mérito y la autonomía; el mérito niega la igualdad y la autonomía; y la autonomía total niega la igualdad y el mérito (Dubet 2013). Los debates e interpretaciones sobre el contenido y la prioridad de determinados principios sobre otros, constituyen la gramática moral de la experiencia social, es decir, el espacio discursivo en el que se desarrollan los conflictos sobre lo que se considera justo e injusto y la construcción de las justificaciones sobre las posturas y demandas que adoptan los actores sociales. Nuevamente, el aspecto propiamente cultural, y que define el foco de esta investigación, está en las interpretaciones de estos principios, ya que estos constituyen referentes bastante universales, sobre los cuales todos los actores estarían de acuerdo en su valor general. Así, será importante en esta investigación conocer qué principios se privilegian al dar contenido al valor de la justicia desde la perspectiva sindical, y a su vez conocer de qué manera están presentes y qué articulaciones se realizan de estos tres principios señalados por Dubet.

Hasta aquí se desplegaron nociones y conceptos alrededor de la idea de valor, yendo desde lo general con definiciones abstractas desde una perspectiva filosófica, pasando por la relación entre moral, ética y valores, hasta llegar a conceptos más operativos desde el punto de vista sociológico, como la idea de valor-objeto y valor-principio de Heinich, y el aporte de Dubet con la idea de entender los valores como normas, ideología y axiomas, que servirán directamente al análisis. El último bloque se ocupará de la relación entre los valores y el trabajo, partiendo de la idea de que el trabajo como valor es una construcción socio-histórica moderna.

1.3 Los valores asociados al trabajo y el trabajo como valor

Los rasgos que definen el trabajo en la modernidad responden a una construcción histórica, esto quiere decir que el trabajo no ha ocupado siempre el lugar central que ocupa desde hace aproximadamente dos siglos. Como se señaló en la introducción, la centralidad del trabajo en nuestras sociedades, está asociada al hecho de que en torno él se articulan tres funciones fundamentales: como actividad de generación de riqueza o creación de valor; como espacio fundamental en el que se desarrollan los vínculos sociales; y como espacio de expresión subjetiva o autorrealización (Méda 1998).

Según el argumento que desarrolla Dominique Méda el libro *El Trabajo: Un valor en peligro de extinción*, este discurso sobre el trabajo como generación de riqueza, vínculo social y expresión de subjetividad tiene sus raíces en los siglos XVIII y XIX, y encuentra su manifestación más clara en autores como Adam Smith, Hegel y Marx (Méda 1998)

Adam Smith va a ser el principal referente en el siglo XVIII de la incipiente disciplina de la economía, con pretensiones de conocimiento científico. Desde esta perspectiva, su preocupación fundamental es explicar cómo se genera la riqueza de las naciones. La respuesta que va a dar tiene que ver con el trabajo es el principal medio para generar valor (en primera instancia se refiere únicamente al trabajo material) y por lo tanto la principal fuente de riqueza. Con esta idea inaugura también la idea de trabajo abstracto, que se puede medir, y cuyo parámetro fundamental es el tiempo del esfuerzo (Méda 1998)

Con Hegel se entiende el trabajo en términos de *cultura* o de *conocimiento*. Desde un enfoque fuertemente idealista, el trabajo se va a equiparar con el movimiento dialéctico del Espíritu hacia

el Espíritu Absoluto. De esta forma el trabajo es la actividad por la cual el Espíritu se conoce a sí mismo poniéndose fuera (negándose). De forma paralela, a partir del trabajo el ser humano realiza sus potencialidades en el movimiento de objetivarse, es decir, de plasmar su subjetividad en un objeto exterior; a la vez, por el mismo movimiento, la naturaleza se subjetiva, es decir, se humaniza. Esta perspectiva le da forma a la idea de que el ser humano se construye a sí mismo a través del trabajo (Méda 1998)

Finalmente, con Marx, además de la denuncia de las condiciones de alienación del trabajo en las fábricas a mediados del siglo XIX, se destaca también cierta concepción utópica del trabajo como el principal vínculo social, una vez que se supere la explotación del hombre por el hombre. En esas condiciones el trabajo -no alienado- es el medio por el que el individuo expresa su subjetividad, pero orientándose fundamentalmente hacia otro, o hacia el colectivo (Méda 1998)

Siguiendo con el argumento de Méda, hacia fines del siglo XIX y durante la primera mitad del siglo XX, se consolida la centralidad del trabajo con los Estados de Bienestar y Socialdemocracia. Pero ahora, ya no se trata de teorizar sobre la esencia del trabajo y soñar con su potencial utópico, sino en “hacer soportable su realidad” (Meda, 1998). El programa de la Socialdemocracia acaba consolidando la relación salarial. Se busca de esta forma equilibrar las desigualdades que generaba la explotación de los trabajadores, con un marco de instituciones que los protejan (seguridad social, leyes que limitan la duración de la jornada de trabajo, seguro de desempleo, mejoras en la higiene y la seguridad, legitimación de los sindicatos). El ciudadano/trabajador es compensado con derechos y con mejores ingresos, por las penurias a las que se ve sometido por tener que trabajar. Por estos motivos el siglo XX es el siglo del empleo:

“El siglo XX ya no es el siglo del trabajo, es el siglo del empleo: le compete al Estado asegurar el pleno empleo como forma de acceso a las condiciones mínimas de bienestar, acceder a riquezas y ubicarse socialmente. El empleo es el trabajo entendido como estructura social: es decir, un conjunto articulado de posiciones a las que se adscriben determinados beneficios y como una grilla de distribución de ingresos. El empleo es el trabajo asalariado en el que el salario ya no es la precisa contrapartida a un esfuerzo realizado, sino el cauce mediante el cual se accede a la formación, a la protección y a los bienes sociales. Lo importante es que todos tengan empleo.” (Méda 1998: 111)

Las corrientes de pensamiento que defienden la centralidad del papel del trabajo por lo general funcionan bajo un “esquema utópico”, que sostiene que estas funciones están distorsionadas en las sociedades actuales, pero que el trabajo sigue teniendo un potencial orientado a cumplir con

ellas de forma completa. La distorsión proviene sobre todo de la lógica del capitalismo. De todas formas, bajo este esquema se entiende al trabajo como un valor-objeto fundamental, y se desarrolla una serie de valores-principio que permiten evaluar hechos, personas y estados del mundo en relación al trabajo. De este modo, en el análisis del discurso sindical será importante conocer cómo están presentes las tres funciones por las que se carga de valor al trabajo, cuáles se priorizan y cómo se articulan con valores principio tales como la unidad y la solidaridad.

Orientación instrumental y orientación expresiva

Dejando de lado la perspectiva histórica es posible sintetizar algunas categorías que ayudan a entender la orientación valorativa de los sujetos hacia el trabajo. Dentro de la tradición sociológica francesa y belga es común la distinción entre la orientación expresiva y la instrumental o pragmática hacia el trabajo. En la orientación expresiva el sujeto entiende al trabajo ya sea como actividad creadora (artistas, investigadores, artesanos) o como actividad que contribuye al desarrollo social (típicamente es el caso de los educadores). Dentro de la orientación instrumental, el sujeto entiende al trabajo como medio para reproducir su vida. (Meda y Vendramin 2013)

Estas orientaciones se corresponden a valoraciones extrínsecas y a valoraciones intrínsecas del trabajo respectivamente. Las valoraciones intrínsecas (orientación expresiva) son aquellas que refieren directamente a las tareas desempeñadas, los aprendizajes que habilitan y la posibilidad de desarrollo de una vocación; esta se corresponde también con la idea de que el sujeto se crea a sí mismo a través del trabajo. Las valoraciones intrínsecas dan cuenta del trabajo como actividad expresiva, entendida como posibilidad para el sujeto de desplegar sus habilidades y destrezas, por lo tanto se relaciona con un reconocimiento individual y particular del sujeto como trabajador (de su talento, de sus habilidades particulares, etc.) Por otra parte, las valoraciones extrínsecas (orientación pragmática) dan cuenta del trabajo como actividad instrumental, es decir, como medio de reproducción de la vida material del sujeto, y por lo tanto tienden a cargar el énfasis en las condiciones de trabajo (remuneración, carga horaria, formalidad y seguridad social, y demás condiciones materiales que hacen al desempeño cotidiano de las tareas). Dentro de este tipo de orientación, tal como señala Supervielle, la valoración del trabajo puede estar dada por el hecho de que permite realizar otras actividades que despierten interés genuino en la persona, o por el hecho de que permitan el consumo (Supervielle 2017)

Finalmente, otro modo de acercarse al trabajo desde el punto de vista cultural o desde los valores que se ponen en juego, lo podemos encontrar en el planteo de Sennett en el libro *El Artesano*. Allí se ocupa propiamente del trabajo entendido como fin en sí mismo, y no como medio (por esto más relacionado con el tipo de orientación expresiva que vimos recién). Para Sennett, la figura del artesano remite al trabajador cuya principal preocupación es el “buen trabajo”. Esto conduce a uno de los contenidos que es necesario considerar para dar cuenta de los valores-principio que funcionan en torno al trabajo, y que tiene que ver con el *compromiso*, entendido no como relación con el otro, sino como relación con la propia actividad.

Partiendo de esta idea también se indaga en el “debilitamiento de la motivación” como un producto histórico moderno, y que tiene que ver con la pérdida de relación del trabajador con su propio trabajo:

“El mundo moderno tiene dos recetas para despertar el deseo de trabajar duro y bien. Uno es el imperativo moral de trabajar en bien de la comunidad. La otra receta recurre a la competencia: supone que competir con otros estimula el deseo de tener un buen rendimiento y, en lugar de la recompensa de la cohesión de la comunidad, promete recompensas individuales. Ambas recetas han demostrado ser problemáticas. Ninguna de ellas -en su forma más pura- ha satisfecho la aspiración de calidad del artesano.” (Sennett 2009: 41)

Desde este punto de vista resulta interesante observar qué tipo de orientaciones se promueven desde el sindicalismo en cuanto a la relación del trabajador con su propio trabajo, es decir, con el producto o con la tarea que realiza; y si este encuentra motivación en la competencia o en el compromiso con la comunidad.

Capítulo 2. Principales transformaciones del sindicalismo a nivel global y local

Este capítulo se ocupa de dar cuenta de las principales transformaciones del movimiento sindical, con énfasis en las particularidades del sindicalismo uruguayo. Esto va a permitir discutir los valores del sindicalismo en un contexto de transformación del propio trabajo y de una adecuación de las organizaciones sindicales a estas transformaciones.

El abanico de significaciones y nociones valorativas, de construcción histórica, en relación al trabajo, tiene su correlato en la orientación del movimiento sindical¹³. Desde esta perspectiva, es posible encontrar en el sindicalismo diferentes posturas que reflejan orientaciones valorativas hacia el trabajo, en algunos casos con predominio de una visión instrumental, en otros por una visión expresiva del trabajo; y casi siempre conviviendo con una visión del trabajo como espacio de reconocimiento de derechos. Para entender estas orientaciones es necesario dar cuenta de las propias transformaciones del sindicalismo, producto de los cambios a nivel económico, tecnológico y de organización del trabajo.

Las transformaciones en la organización del trabajo, así como de las propias tareas, generan cambios que impactan tanto en la relación del trabajador con su tarea (en donde entra también la orientación valorativa hacia el trabajo), como en las características de los movimientos sindicales que defienden sus intereses, en su capacidad de movilización, en sus reivindicaciones, y en su modo de organización.

2.1 Lo global

Desde los años '70 el paradigma de los modelos de organización del trabajo es el toyotismo, pautado por la reintroducción de las habilidades artesanales en procesos modernizados tecnológicamente, y por la búsqueda de la eficiencia basada en la mejora de la comunicación y en la flexibilidad. Como se señaló en la introducción, este tipo de modelos requiere otro nivel de involucramiento subjetivo del trabajador, y por lo tanto el tema de la motivación y el

¹³ Esto quiere decir que se asume como supuesto que la “cultura sindical” es un subproducto de la “cultura del trabajo”, con más o menos autonomía en relación a esta última, pero siempre en relación subalterna con ella.

compromiso con el trabajo cobra nueva fuerza. El compromiso con la producción por parte del trabajador -factor fuertemente valorado por las empresas- se obtiene a través de instrumentos como la “cultura corporativa” y el *management*. Esto se ve acompañado por un proceso de individuación de la relación salarial, disminuyendo el peso de las instancias colectivas y de sus actores, los sindicatos.

Los cambios en la organización del trabajo y de la producción han sido acompañados por cambios en la regulación de la relación capital-trabajo. Estos cambios, más allá de avances y retrocesos, están pautados por la desregulación y la flexibilización. Aspectos que impactan a su vez en la capacidad de convocatoria, adhesión y movilización de los sindicatos, paradójicamente en el momento en que más necesarios se hacen como espacios de defensa de derechos colectivos, porque a diferencia de lo que ocurre en la sociedad salarial de Meda, el empleo muestra en esta fase sus limitaciones como principal factor de integración social.

“Las formas de precarización, informalidad, inestabilidad y rotación de los procesos de trabajo que el neoliberalismo impulsó en todo el globo llevan a que la condición de ocupado, a pesar de marcar una clara diferencia, no implica necesariamente una garantía de dignidad humana producto de ese empleo (Wehle, 1999).” (Gambacorta y Miranda 2019: 8)

Por otra parte, a nivel global, como señalan algunos autores, de alguna manera el movimiento sindical se encuentra rezagado en cuanto a las formas de organización y movilización que le permitan responder a los cambios señalados: *“Mientras que el capital se ha transaccionalizado y ha desplegado diversos mecanismos de valorización en formas lógicas globales, las instancias de participación y acción directa que las organizaciones gremiales se han dado, cuentan con un gran camino por delante.”* (Gambacorta y Miranda, 2019: 15)

Más allá de que el modelo de organización del trabajo pautado por la flexibilización y alta rotación sea el hegemónico¹⁴, no es la forma de organización que predomina cuantitativamente. Además, hay tener en cuenta la forma particular en que estos modelos se adaptan en el contexto latinoamericano, y en particular al uruguayo. Pucci plantea que los nuevos modelos organizacionales incorporan la *flexibilidad externa* (precarización e inestabilidad en los contratos de trabajo, fragmentación del asalariado), sin incorporar la *flexibilidad funcional* o polivalencia

¹⁴ Sobre todo porque se construye junto con el discurso hegemónico del *management* y de la cultura corporativa, que son los que prescriben el deber ser en el trabajo, y en su organización y gestión.

(Pucci 2006), proceso que implica una recalificación del trabajador, al manejar más de una función y hasta la totalidad del proceso productivo. Estos procesos por un lado le quitan fuerza y capacidad de movilización a los sindicatos, y por otro lado generan una orientación de las demandas hacia un perfil más corporativista, vaciando en buena medida su impronta emancipadora (Quiñones y Supervielle, 2011)¹⁵

2.2 Lo local

En el Uruguay, a partir del año 2005, con la llegada al gobierno de un partido de izquierda progresista como el Frente Amplio, históricamente vinculado al movimiento sindical¹⁶ y con una sensibilidad en línea con los planteos de los trabajadores, se comienzan a procesar cambios tendientes a restaurar y ampliar el marco de protecciones y de derechos para la clase trabajadora. En primer lugar con la Ley de Consejos de Salarios y la aprobación de normas que buscan regular la negociación colectiva, tanto en el ámbito público como privado (leyes 18.508 y 18.566).

Además, Zubillaga, Zapirian y Salsamendi, en su libro *Historia del Movimiento Sindical*, destacan otras leyes que reconocen derechos de los trabajadores, propias de este periodo:

“Las leyes 18.345 y 18.458 establecen licencias especiales pagas para los trabajadores por motivos de estudio, paternidad, matrimonio y nacimiento de hijos. La ley 18.561 regula la protección de trabajadores víctimas de acoso sexual en el ambiente laboral. La ley 18.065 y 18.441 establecen la limitación de la jornada de los trabajadores domésticos y rurales, respectivamente. Estos dos colectivos de trabajadores habían sido tradicionalmente excluidos de la limitación de la jornada, lo que los hacía propensos a los abusos patronales. La derogación del artículo 178 de la ley 16.713. En este artículo se estimulaba la celebración de contratos con empresas unipersonales, lo que muchas veces se había prestado para el ocultamiento de relaciones laborales bajo la aparente forma de una relación independiente. (Además de) diversas normas de seguridad social que establecen, entre otros, los siguientes beneficios: facilidad para acceder a la jubilación, mejora del sistema de seguro de desempleo, ampliación del subsidio por maternidad, subsidio por paternidad, y subsidio por cuidados.” (Zubillaga et. al. 2016: 186)

¹⁵ En el siguiente capítulo en el que se reseñan antecedentes de investigación, se amplía en particular sobre las transformaciones culturales del movimiento sindical, a partir de los planteos de Pierre Rosanvallon.

¹⁶ Aunque el movimiento sindical es independiente de la fuerza política, además de compartir planteos, muchos de sus dirigentes compartían y comparten la militancia en ambos frentes.

También se sancionaron varias leyes que protegen y promueven la actividad sindical. Además de los Consejos de Salarios, la norma de fuero sindical¹⁷, el derecho a gozar de licencia sindical para los dirigentes y de tener una cartelera sindical ubicada en la empresa¹⁸.

Estos procesos de cambio colaboraron en el fortalecimiento del movimiento sindical, fomentando la creación de sindicatos en ramas de actividad que no los tenían (trabajadores rurales y empleadas domésticas), y favorecieron el afianzamiento de sindicatos que venían debilitados de la etapa neoliberal¹⁹.

En este marco también se inscribe el lanzamiento de una directriz estratégica por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que pone sobre la mesa el concepto de “cultura del trabajo”. Esta iniciativa, a su vez, parece ser reflejo de la importancia de la negociación colectiva y del diálogo social en este periodo. El marco institucional de los consejos de salarios establece las condiciones para la negociación entre empresas y trabajadores, sobre todo a través de sus organizaciones representantes: gremiales y sindicatos. Además de las condiciones institucionales, se puede pensar que otro requisito para el diálogo tiene que ver con un horizonte valorativo que facilite la comunicación y el entendimiento, y es allí que la directriz estratégica

¹⁷ Ley 17.940. Para Zubillaga et al. esta ley “...busca garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, en concordancia con los lineamientos de la OIT. Es probable que esta norma haya incidido también en la explosión que el movimiento sindical ha tenido en los últimos años, ya que a su amparo, los trabajadores que desarrollen actividad sindical no pueden verse perjudicados por ello, so pena de considerarse nulo el acto que así lo disponga. Hasta el momento del dictado de esta norma, en caso de que un dirigente sindical fuera despedido la única medida reparatoria consistía en el pago de un despido más cuantioso, lo que a todas luces no alcanzaba para compensar la violación a la libertad sindical. Con esta protección, muchos trabajadores se han atrevido a desempeñar actividad sindical sin miedo a las represalias que ello podría haberle supuesto en otro momento.” (Zubillaga et. al. 2016: 185)

¹⁸ Estas normas también forman parte de la Ley 17.940.

¹⁹ “Los cambios en la regulación de las relaciones laborales, junto a las mayores garantías para la actividad sindical y la institucionalización de la negociación colectiva - que habían sido socavadas en los períodos históricos precedentes- fueron el trasfondo de un aumento importante del número de afiliados, alcanzando en 2015 la cifra de 400.000 trabajadores sindicalizados. El dato es significativo si se tiene en cuenta que diez años antes la central sindical lanzaba una campaña para captar nuevos afiliados, contando con una base de 110.000 trabajadores registrados en algún sindicato (ya en el año 2007 los afiliados supera los 200.000).” (Quiñones 2018)

del gobierno -con énfasis en la cultura del trabajo- parece querer intervenir, colocando referentes centrales como la formación y el “trabajo de calidad”.

En el marco de los procesos señalados (a nivel global individuación de la relación capital trabajo y corporativización de los sindicatos, y a nivel local crecimiento y fortalecimiento de los sindicatos), en particular en relación con la centralidad que cobra el diálogo social, una de las oportunidades del movimiento sindical tiene que ver con su capacidad de orientar el sentido -en principio bastante abierto- con que se carga a la noción del “cultural del trabajo”, desplegando el marco valorativo desde que se entiende al trabajo.

De esta forma, se plantea para el sindicalismo la oportunidad de poner sobre la mesa otro tipo de reivindicaciones y exigencias tendientes a un “trabajo de calidad”, sobre todo en relación a las condiciones en las que se realiza el trabajo. Además, parte de la estrategia de los sindicatos podría implicar que la idea de “cultura de trabajo” no se oriente mayormente hacia exigencias de tipo disciplinario hacia el trabajador (puntualidad, asiduidad y cumplimiento de normas en general) tal como ocurre sobre todo hacia los sectores de trabajadores menos calificados. Otro aspecto que los sindicatos tienen la oportunidad de plantear -o replantear en vista de los nuevos contenidos que adquieren- en el marco de las instancias de diálogo social, y en el espacio simbólico que habilita la idea de cultura del trabajo, tiene que ver con la incorporación de reclamos que son transversales y trascienden la relación capital trabajo, como son los del movimiento feminista, los reclamos de minorías (afrodescendientes entre otras) y sectores vulnerables (personas con discapacidad, en condiciones de pobreza, etc.). Se trata entonces de que el sindicalismo pueda proponer contenidos que asocien la cultura del trabajo con el trabajo inclusivo, y de articular la noción de cultura del trabajo con los planteos de la economía social y solidaria, según la cual es necesario poner el trabajo por delante del capital como factor que orienta la producción en el mercado. El alcance de estos procesos será parte del análisis de las entrevistas a los dirigentes sindicales consideradas para esta investigación.

2.3 Corrientes ideológicas en el sindicalismo uruguayo

Para comprender las orientaciones valorativas que se encuentran en el movimiento sindical, es necesario dar cuenta también de las corrientes político-ideológicas en su interior. De hecho, una caracterización de las orientaciones valorativas no se puede hacer al margen del conocimiento de

las corrientes ideológicas, ya que estas ofrecen un sentido narrativo global para estos valores, a la vez que dan contenido y ofrecen una interpretación de la práctica sindical en el marco de una visión global de las sociedades.

Los historiadores Zubillaga, Zapirain y Salsamendi, en su libro *Historia del movimiento sindical* destacan cinco posturas ideológicas presentes en el sindicalismo europeo de la segunda mitad del siglo XIX: anarquismo, comunismo, socialismo, vertiente “social-cristiana”, y sindicalismo “puramente profesional”. (Zubillaga et. al 2016: 26) Para el caso de la conformación y surgimiento del movimiento sindical en Uruguay, los procesos migratorios de la segunda mitad del siglo XIX y principios del XX que trajeron trabajadores sobre todo españoles e italianos al Río de la Plata tienen una importancia central, trasladando estas corrientes al incipiente movimiento sindical uruguayo. De esta forma los autores, citando a Alfonso destaca que:

“Estos trabajadores que llegaron a nuestras playas a partir del medio del siglo XIX, dan nacimiento a nuestras primeras organizaciones gremiales obreras y traen consigo sus técnicas de artesanos, sus valores y la experiencia de un continente convulsionado por profundas luchas sociales y políticas. Con estos contingentes de inmigrantes llegaron también trabajadores revolucionarios franceses que participaron en las luchas de la Comuna de París, y españoles que intervinieron en la insurrección cantonalista. Perseguidos unos y otros, buscaban en estas tierras la justicia que no encontraron en sus patrias. Se proclamaban muchos de ellos bakuninistas, proudhonianos, blanquistas, partidarios del comunismo anárquico. Aportan al país en formación sus técnicas, sus ideologías revolucionarias, sus valores humanistas y las formas de organizarse gremialmente”. (Alfonso, P., *Sindicalismo y revolución en Uruguay* en Zubillaga²⁰ et. al 2016: 26)

Tal como se sugiere en la cita, en estos primeros años de fines del siglo XIX y comienzos del XX, la corriente ideológica preponderante en el movimiento sindical fue el anarquismo, aunque ejercen influencia también el socialismo y el social-cristianismo (Zubillaga et. al 2016).

Todas estas corrientes tienen en común la denuncia de las penurias que vive el trabajador subordinado al capital en el auge del capitalismo liberal, plantean la defensa de sus intereses y organizar sus reivindicaciones. Luego, van a diferir enormemente en otras cuestiones: para las corrientes anarquista y comunista su concepción de la sociedad se basa en la lucha de clases, y en

²⁰ Pedro Alfonso: *Sindicalismo y revolución en Uruguay*. (1970: 20)

la existencia de una perspectiva revolucionaria de superación del capitalismo. Mientras que para las corrientes socialista y social-cristiana es posible una cooperación entre clases sociales, y la lucha se orienta a la defensa de los derechos y la dignidad del trabajador en el marco de un cambio social gradual. También se alejan por esto -sobre todo en sus orígenes- en cuanto al rol del Estado y de los partidos políticos. Mientras que las corrientes anarquista y comunista luchan por abolir el Estado, por ser una institución burguesa, las corrientes socialistas y social-cristiana creen en la democracia y en la reivindicación de derechos a través del sistema de partidos. (Zubillaga et. al. 2016)

Durante el siglo XX el mapa de las corrientes ideológicas en el movimiento sindical -a nivel global como a nivel local- se va a ir transformando a raíz de acontecimientos centrales como la revolución soviética, las dos guerras mundiales, la crisis del capitalismo liberal del 29, la guerra fría y luego el fin de un sistema geopolítico bipolar. No es el lugar, ni la intención, analizar estas transformaciones, pero sí es necesario destacar que determinaron a nivel de las corrientes ideológicas del sindicalismo, junto con otros procesos globales y locales, la progresiva disminución de la influencia de ideas anarquistas (Zubillaga et al. 2016: 88), así como la reorientación de las corrientes comunistas hacia la lucha en el marco de las instituciones de la democracia liberal.

Sin embargo, algunos aspectos originales de estas corrientes van a seguir teniendo influencia hasta hoy en el movimiento sindical. Así, sigue siendo central la concepción del antagonismo de clases, más allá de que la perspectiva de superación de abolición de las clases sociales se presenta como algo utópico y fuera del horizonte de lo posible. De este modo, en palabras de Marcos Supervielle, el movimiento sindical se encuentra en la paradójica situación de estar dentro y fuera del sistema capitalista, aceptándolo y negándolo a la vez a través de sus luchas y reivindicaciones. Esto también se muestra en la tensión en el sindicalismo entre ser un movimiento social y desde ahí abogar por una transformación social, y a la vez desarrollar un fuerte proceso de institucionalización (Cosse y Supervielle, 2019) que puede ser propicio a cierto conservadurismo y posiciones corporativistas.

Además, desde el sindicalismo uruguayo se reivindica la independencia con respecto al Estado, así como una actitud militante que pone en valor la participación social en ámbitos horizontales.

Algunos de estos elementos se ven reflejados en las orientaciones valorativas de la dirigencia sindical hoy en día, y serán analizados más adelante.

Además de estas transformaciones a nivel de los grandes trazos ideológicos predominantes en el sindicalismo uruguayo, cabe señalar que en los años 30 y 40 del siglo XX, se comienzan a perfilar dos de sus características de larga duración. Una de ellas tiene que ver con el pasaje desde un sindicalismo basado en los oficios a un sindicalismo por rama de actividad. A la vez se configura como un sindicalismo “dualista”²¹ en el que conviven metas inmediatas (reivindicaciones de salario y condiciones de trabajo concretas), con metas mediatas de cambio social:

“Aparecen los sindicatos y las federaciones por rama o sector de actividad (construcción, metalúrgicos, textiles, bancarios, maestros, etc.), desarrollándose lo que ha dado en llamarse “sindicalismo de masas”, o también referido como sindicalismo “dualista”. Hay una transformación de un sindicalismo no industrial y elitista, basado en la afiliación por oficios, de acción directa y de oposición, en un sindicalismo básicamente industrial, de masas y “dualista” en cuanto a sus objetivos. Este tipo de sindicalismo se caracterizará por la discrepancia entre la Dirección (persigue metas políticas mediatas) y la Base (predominantemente inmediatistas) acerca de la finalidad de la acción sindical y la tensión consecuente. De hecho, durante mucho tiempo ha sido una constante en el movimiento sindical que los dirigentes fueran personas ligadas ideológicamente a los partidos de izquierda, en tanto la masa trabajadora, que en el plano sindical vota y elige a esos dirigentes, conserva su adhesión política a los partidos denominados tradicionales.” (Zubillaga et al. 2016: 95)

²¹ Concepto propuesto por Errandonea, A. y Costabile, D., en *Sociedad y Sindicatos en el Uruguay*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo 1969.

Capítulo 3. Antecedentes para la investigación

Se considera como antecedente para esta tesis aquellas investigaciones y ensayos que: i) tienen en el centro de su preocupación la noción de cultura del trabajo, e intentan desarrollar contenidos y maneras de entender esta noción, ii) se ocupan de la relación entre los valores, la moral, la ética y el trabajo en las sociedades modernas, y iii) se ocupan de los valores en el movimiento sindical.

3.1 Cultura del trabajo

Uno de los antecedentes inmediatos para el problema que se quiere investigar, tiene que ver con el ensayo *“La Cultura del Trabajo en Uruguay”* de Marcos Supervielle (2017). Allí se despliegan los diferentes enfoques que se le puede dar a la noción de “cultura del trabajo”, y particular con qué debates e investigaciones se lo puede relacionar en el Uruguay. En este caso la distinción entre noción y concepto resulta importante, ya que la primera hace referencias al contenido difuso que se le da en el uso cotidiano y de sentido común a determinado significante. Precisamente, dentro de este campo es donde interesa localizar las disputas hegemónicas para darle sentido a la noción de “cultura del trabajo”. En el ensayo de Supervielle se destaca que, en general, cuando se estudia la relación entre cultura y trabajo se plantea en términos de “culturas nacionales” o de “cultura de empresas” (y por extensión de otros agrupamientos como sindicatos) (Supervielle 2017)

En una línea similar, pautada por el intento de recapitular los diferentes enfoques que desde la sociología del trabajo se le ha dado a la idea de “cultura laboral” y “cultura del trabajo”, encontramos el trabajo de Rocío Guadarrama Olivera “La cultura laboral” En el libro *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo. Allí se hace un racconto de los estudios sistemáticos *“enfocados en comprender los aspectos simbólicos y significativos del trabajo”*, tanto en EEUU y Europa, y sobre todo en América Latina:

“Desde esa perspectiva se analizan temas tan diversos como los referidos a las formas consensuadas de las relaciones laborales; el contenido simbólico del proceso de trabajo; la orientación de los individuos hacia el trabajo; la construcción de las identidades laborales y ocupacionales; las relaciones entre la cultura dominante y la cultura obrera y la ideología de la empresa y su extensión social.” (Guadarrama Olivera en De la Garza Toledo, 2000: 213)

En la línea de trabajos que realizan una recopilación de la literatura sobre cultura del trabajo aparece el artículo de Gonzalo Assusa y Leonel Rivero “*La “cultura del trabajo”. Perspectivas teóricas, investigativas y desafíos conceptuales*”. En palabras de los autores, allí se propone “...una reformulación teórica para el análisis de la cultura del trabajo que dé cuenta de cinco aspectos centrales: 1) las significaciones, 2) las actividades y definición de situaciones, 3) las relaciones, 4) las identidades, y 5) las cuestiones vinculadas a la ideología, dominación, y creatividad.” (Assusa y Rivero 2020)

En relación a investigaciones empíricas es posible destacar “*La “cultura del trabajo”: sentidos, clasificaciones y distinciones en torno al trabajo entre jóvenes de clases populares en Córdoba.*” (Tesis de Doctorado de Gonzalo Assusa, 2015. Universidad de Córdoba). Desde una perspectiva antropológica, esta investigación se propone comprender la configuración de la cultura del trabajo de jóvenes de clases populares en el contexto de la post-convertibilidad. Allí destaca el abordaje de la cultura como *recursos* que conforman la manera en que afrontan el mundo del trabajo jóvenes de las clases populares.

Finalmente, de manera menos directa es posible señalar como antecedente el libro “*Desentrañar el sentido del Trabajo: Hacia una comprensión de las configuraciones identitarias laborales*” de Geyser Margel (2010). Allí estudian las identidades de los trabajadores de una empresa papelera en Uruguay, en un momento de particular de cambios tecnológicos que cuestiona las identidades y las formas de reconocimiento de los trabajadores. Más allá de que no trabaja con el concepto de cultura del trabajo, sí constituye un antecedente cercano en cuanto a la pregunta por el sentido del trabajo. Entre los resultados señala que los trabajadores entienden “*el trabajo como actividad por la cual se recibe una paga, como espacio de relaciones solidarias, pero también como lugar de lucha y enfrentamientos*” (Margel 2010), aspectos que –adelantamos- están presentes en las orientaciones valorativas de los dirigentes sindicales entrevistados.

3.2 Valores, moral, ética y trabajo

Varios de los antecedentes relevantes para esta investigación se desarrollaron en el marco teórico, sobre todo aquellos que contribuyen de manera más directa a conformar el objeto de estudio. Sin embargo existen otros antecedentes que es conveniente tener en cuenta, porque aportan a la formas de construir la relación entre valores y trabajo.

El más importante aunque lejano en el tiempo es la “La ética protestante y el espíritu del capitalismo” de Max Weber (primera edición 1904). Lo relevante aquí tiene que ver con entender el surgimiento de una ética del trabajo a partir de una raíz religiosa, y el proceso por el cual el trabajo adquiere un valor central. A propósito de Weber y de este trabajo, Supervielle señala que “...*este autor ve a la cultura como productora de trazos psicológicos, mentalidades actitudes, valores, que condicionan la manera en cómo los individuos se comportan...*” (Supervielle 2017) sobre todo en relación con el trabajo.

Otra forma más cercana en el tiempo, de acercarse al tema de los valores asociados al trabajo, desde una perspectiva de su desarrollo histórico, la encontramos en el planteo de Bauman en el libro “Trabajo, Consumismo y Nuevo Pobres” (1998). Allí se abordan los cambios a nivel de las sociedades modernas, que pautan el retroceso de la sociedad salarial construida desde los Estados de Bienestar. Una de las manifestaciones de estos cambios que estudia Bauman tienen que ver con el pasaje desde la construcción de identidad a partir del trabajo (propia del auge de la condición salarial) a la construcción de identidad a partir del consumo. Desde esta perspectiva perdería peso el trabajo en tanto valor-objeto, y ganaría espacio una orientación pragmática o instrumental hacia el trabajo, que lo entiende como mero medio que hace posible el consumo. La dignidad del ciudadano pasa lentamente desde el terreno de la producción (con todos los valores-principio que se pondrían en juego: habilidad, dedicación, responsabilidad, etc.), a disputarse en el terreno del consumo (Bauman 1998), estando determinada por los tipos de consumo, orientados por la lógica de pertenencia y de la distinción.

En relación con este autor, otro punto de interés tiene que ver con la reconstrucción histórica de la noción de “ética del trabajo” y su papel ideológico en el marco del auge del capitalismo industrial. Para Bauman la “ética del trabajo” puede ser entendida como norma de vida que funciona bajo dos premisas: la primera establece que “nada es gratis”, es decir, si se quiere conseguir lo necesario para vivir hay que hacer algo que los demás consideren valioso. La segunda premisa señala que es moralmente dañino conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más (Bauman 1998)

Para Bauman esta ética es una construcción propia del periodo de auge del capitalismo industrial en Europa, cuyo fin era la aceptación del régimen fabril por parte de los obreros. De este modo, el objetivo de la “cruzada moral” de la ética del trabajo, era recrear el compromiso propio del

artesano con su trabajo –característico del periodo preindustrial-, pero en un contexto nuevo, marcado por el dominio de los medios de producción por parte del capital, y con condiciones de trabajo sumamente duras:

“...la aparición del régimen fabril puso fin al romance entre el artesano y su trabajo: lo contrario que postulaba la “ética del trabajo”. La cruzada moral que la historia describió como una batalla para introducir la ética del trabajo fue, en realidad, un intento de resucitar actitudes características del periodo preindustrial, pero en condiciones nuevas que la despojaron de su sentido. El propósito de la cruzada moral era recrear, dentro de la fábrica y bajo la disciplina impuesta por los patrones, el compromiso pleno con el trabajo artesanal, la dedicación incondicional al mismo y el cumplimiento, en el mejor nivel posible, de las tareas impuestas. Las mismas actitudes que –cuando ejercía el control sobre su propio trabajo- el artesano adopta espontáneamente.” (Bauman 1998:19)

Dentro de una perspectiva similar, en el artículo *Significación y valor del trabajo, de la sociedad industrial a nuestros días* Lalive d’Epinay se pregunta por un lado cómo el *ethos*²² del trabajo se ha formado y “*se ha impuesto hasta el punto de formar el corazón de una cultura*”, y por otro, cómo comenzó a resquebrajarse en el último cuarto del siglo XX (Lalive d’Epinay 1994. Traducción Marcos Supervielle), tal como observan Méda (2013) y Bauman (1998).

D’Epinay plantea que el *ethos* del trabajo, como orientación que media el plano individual y social, se puede entender a partir de la síntesis de cuatro puntos fundamentales:

“1) El ser humano es definido ontológicamente como un ser de deber, el trabajo - entendido como trabajo mercantil- es el primero de los deberes, y el medio por excelencia para el buen cumplimiento de otros deberes. 2) La noción de deber está estrechamente ligada al principio de responsabilidad (o libertad) individual, responsabilidad ante sí y ante los suyos, en el presente y en el futuro. 3) La responsabilidad individual conduce a adoptar un comportamiento racional, es decir, el esfuerzo, el trabajo, la previsión y el ahorro. 4) Así, la realización del individuo consiste en encontrar su justo lugar en la sociedad, que pasa por la asunción de una función y roles sociales precisos.” (Lalive d’Epinay 1994. Traducción Marcos Supervielle)

Uno de los aspectos centrales de este planteo es la idea del trabajo como deber y la noción de responsabilidad, y a partir de allí el desarrollo de una serie de valores-principio que

²² Desde la perspectiva del autor, los valores forman parte de ese *ethos*: “...yo adopto la definición siguiente: *el ethos es un sistema de creencias, valores, normas y modelos, que constituyen el cuadro de referencia del comportamiento individual y la acción social en el seno de una colectividad definida. Este sistema es una producción socio histórica.*” (Lalive d’Epinay, 1994. traducción Marcos Supervielle)

necesariamente lo acompañan y estructuran el comportamiento del sujeto, como son el esfuerzo y la previsión. El sujeto guiado por este ethos se subordina a la sociedad, en la medida en que el fruto del trabajo no está orientado solo a satisfacer necesidades individuales, sino ante todo a asegurar el porvenir de la familia y de la comunidad.

En su artículo Lalive d'Épinay sostiene que este ethos forma parte de un “sincretismo occidental”, que se explica en parte por el desarrollo de la figura del burgués, que se apropia de actividades desvalorizadas en la edad media como el trabajo y el comercio; y las desarrolla bajo el influjo de una ética protestante (tal como señala Weber), que combina “trabajo, ascesis, e interés por ganar”. (Lalive d'Épinay, 1994. traducción Marcos Supervielle)

Otro aspecto interesante que señala Lalive d'Épinay, retomando a Weber, tiene que ver con el procesos de autonomización del ethos de trabajo con respecto a sus condiciones de origen, y el hecho de que al menos en la primera mitad del siglo XX sigue manteniendo su influjo, aunque re significado y operando en condiciones sociales diferentes:

“El puritano quería un hombre trabajador y nosotros estamos forzados a hacerlo. La idea de cumplir su deber a través del trabajo, es un fantasma de nuestra vida, tal como un espectro de las creencias religiosas desaparecidas.” (Weber, 1964 p. 245)” (Lalive d'Épinay, 1994. traducción Marcos Supervielle)

Por último, otro antecedente teórico tiene que ver con el artículo Trabajo y Moralidad en las relaciones de producción capitalistas de Gonzalo Assusa (2014). Allí se intenta resolver desde el punto de vista teórico la tensión, propia de la modernidad, entre el trabajo como ámbito regido por la lógica instrumental del mercado, y los discursos valorativos que lo atraviesan. De esta forma, en el resumen del artículo se plantea:

“El Trabajo como praxis ha sido ubicado, en el contexto de la modernidad, en la esfera de “lo económico”, pero los discursos que lo construyen como problema tienden a revestirlo con una serie de elementos normativos y valoraciones que no se condicen con las condiciones estructurales y las “reglas de juego” propias del mercado de trabajo del sistema capitalista. Reconstruiremos aquí algunos núcleos teóricos de abordaje de la relación entre Trabajo y Cultura en términos de Moral en el marco de una regulación capitalista de las relaciones de producción.” (Assusa, 2014)

Este antecedente resulta relevante ya que la tensión entre la razón instrumental y la razón valorativa que se manifiesta en el ámbito del trabajo será uno de los ejes a considerar en el

análisis, a través de los conceptos de orientación instrumental y expresiva desarrollados en el marco teórico.

3.3 Sindicalismo y valores

Un antecedente directo que aborda la problemática de los valores y en el sindicalismo tiene que ver con el artículo “Las Formas de Solidaridad” de Pierre Rosanvallon. Allí se discute la construcción de los valores del sindicalismo desde el siglo XIX, y sus transformaciones hasta finales del siglo XX. El autor señala que la *cultura social* del sindicalismo y los valores que la definen se construyen basados en la idea de una separación radical de la clase obrera con respecto a la sociedad. La solidaridad como noción de valor da cuenta de esta separación y ayuda a construir un “ellos” y “nosotros”. A su vez, esta separación con respecto a la sociedad en general –el obrero industrial era un personaje excluido socialmente-, habilita toda una construcción cultural orientada por la idea del antagonismo, la lucha, y sobre todo la noción de *reivindicación*, que pautará el lenguaje propio del sindicalismo por casi todo el siglo XX (Rosanvallon 1992)

Esta cultura social se agota progresivamente a partir de mediados del siglo XX, producto de cambios tecnológicos y en la organización del trabajo, y otros procesos sociales (fragmentación y heterogeneidad de intereses, situaciones y cultura de la clase trabajadora) que empiezan a vaciar de sentido la separación radical “ellos” y “nosotros” que da fundamento a la noción de solidaridad. Cada vez se hace más difícil identificar un antagonista social y se diluye la idea de revolución social. Para Rosanvallon, estos procesos desembocan en la pérdida de legitimidad las reivindicaciones sociales de los sindicatos, en tanto que se dejan de pensar como instancias de una transformación social global y se ven cada vez más como iniciativas de grupos de presión (Rosanvallon 1992). Estos procesos cuestionan al movimiento sindical, que se ve obligado a reconstruirse culturalmente para legitimar sus demandas, dejando de lado la lógica de la “conquista”, para pasar a redefinir activamente *las normas de la solidaridad*, ya no como separación radical de ellos y nosotros, sino como un *sistema de diferencias* socialmente justas (Rosanvallon 1992), que dé cuenta de la complejidad de los nuevos escenarios.

Capítulo 4. Problema de Investigación: preguntas y dimensiones a observar

El objeto de investigación son los discursos en torno a los valores y el trabajo elaborados por dirigentes del movimiento sindical en Uruguay. A partir de allí interesa construir un concepto de cultura del trabajo anclado en una visión no hegemónica del trabajo, a partir de nociones que hagan referencia a valores.

Entendemos de manera provisoria a la noción de “cultura del trabajo” como aquellos elementos valorativos que refieren a las formas en la que piensan y actúan los individuos en relación al trabajo, en el marco de una relación contractual entre empleados y empleadores. En particular interesa indagar en los contenidos valorativos en torno al trabajo (cómo se *carga* de valor el trabajo como objeto desde el sindicalismo); lo que se considera justo o injusto y los valores-principio que se ponen en juego para construir juicios sobre hechos, personas y estados del mundo en el trabajo.

La principal pregunta que orienta la investigación se puede formular de la siguiente manera: **¿Qué orientaciones valorativas en torno al trabajo se articulan en el discurso de los dirigentes sindicales?** En el intento de contestar esta pregunta es posible generar elementos para acercarse a otra pregunta de carácter más general: **¿Qué potencial tienen para convertirse en visiones contra-hegemónicas y de aglutinar a las clases populares bajo estas orientaciones?**

De estas preguntas generales se desprenden a su vez otras que ayudan a delimitar el problema:

- ¿Qué valores-principio y valores-objeto se ponen en juego en el discurso de los sindicatos?
- ¿Qué articulaciones se generan en los discursos de sindicatos de trabajadores sobre los valores-principio y el trabajo?
- ¿Por qué el discurso y la práctica del sindicalismo uruguayo se remite a valores?

- ¿Cuáles son las principales demandas que se articulan cuando se recurre a valores-principio y normas éticas en el discurso de sindicalistas?
- ¿Cuáles son las formas de entender lo que se considera justo e injusto?
- ¿Cuáles son los significantes centrales sobre los que se estructura el discurso sobre los valores y el trabajo?
- ¿Cuáles son las relaciones entre ethos, ideología y valores en las retóricas sindicales?

Teniendo en cuenta el marco teórico propuesto, las dimensiones centrales tendrán que ver con los *elementos articulados en el discurso*, en particular:

- Significantes que refieren a valores-objeto y valores-principio en el ámbito de trabajo.
- Significantes que se ponen en relación con otros significantes del punto anterior, pero que no refieren directamente a valores-objeto y valores principio (por ejemplo: “productividad” en la medida en que se articula en el discurso con “responsabilidad”)
- Referencias a las *competencias* de un trabajador: en particular aquellas que refieren al “saber ser” y competencias transversales (cooperación, trabajo en equipo, responsabilidad, entre otras).
- *Significantes flotantes* (Laclau y Mouffe²³): aquellos significantes por demás vagos, sobre los cuales se articulan otros significantes, de manera que funcionan como nodos del discurso (Ejemplo: “cultura de trabajo”)

²³ Ver marco metodológico a continuación.

Capítulo 5. Marco metodológico

Tal como se adelantó en la introducción, el material empírico que se considera para el análisis surge de una investigación que intenta comprender la cultura del trabajo en el sindicalismo uruguayo a partir de sus “demandas de reconocimiento” (Quiñones y otros, 2018), en la que participo como ayudante de investigación²⁴. Allí se realizan entrevistas a dirigentes sindicales, tomando como unidad de análisis dichas demandas. Esto implica, a nivel de la técnica de la entrevista, preguntar y profundizar en las principales reivindicaciones del movimiento sindical así como de cada sector o sindicato en particular. De este modo, las entrevistas permiten profundizar en el contenido y en el fundamento de estas demandas. Es decir, en la formulación de las demandas existe -algunas veces de manera explícita y otras de forma implícita- una justificación que remite a principios de valor²⁵ que se entienden legítimos y desde los cuales es posible hacer planteos que tengan la posibilidad de ser reconocidos socialmente. Por este motivo se entiende que es posible dar cuenta, de manera indirecta, de los principios y valores en torno al trabajo que ostenta el sindicalismo.

El referente empírico para esta investigación es el movimiento sindical uruguayo, aglutinado en el PIT-CNT. En esta organización participan la inmensa mayoría de los sindicatos y de las organizaciones sindicales de segundo nivel. Más allá de matices particulares, la propia existencia de una organización como el PIT-CNT es indicativa de cierta coherencia en el nivel más general de las demandas, que entendemos que tiene que ver justamente con valores y principios. Estas condiciones nos habilitan a indagar en los mismos, pero sin descuidar posibles énfasis por sector y por las heterogéneas condiciones en que se desempeñan los trabajadores uruguayos.

²⁴ La construcción del objeto y el planteo de los objetivos de esta tesis se hace en paralelo al proceso de investigación mencionado. Allí participo tanto en la elaboración de pautas de entrevista, así como en la mayoría de las entrevistas.

²⁵ En esta línea Dubet sostiene que: *“los actores sociales no sólo son capaces de enunciar lo que es injusto, sino que siempre están en condiciones de decir por qué lo es. Cada uno de nosotros, sea cual sea su “capital” social y su posición, puede decir, en todo momento, en nombre de qué principios es injusto aquello de lo cual se siente víctima.”* (Dubet, 2013: 268)

5.1 Trabajo de campo

La unidad de análisis serán los textos producidos por actores sociales. Las fuentes de datos serán las entrevistas en profundidad realizadas a dirigentes sindicales entre los años 2017 y 2019. De este modo se trabajarán con los textos que provienen de las entrevistas en profundidad realizadas en el marco del proyecto “*El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo*” llevado adelante desde el Departamento de Sociología financiado por el programa I+D de la CSIC (2016-2018).

Se realizaron 23 entrevistas en profundidad. A continuación se detalla información sobre sindicatos y responsabilidades en el movimiento sindical de los entrevistados:

Cuadro 1. Entrevistas realizadas según sindicato de pertenecía o rol en el PIT-CNT

Dirigente de Sindicato Nacional de Trabajadoras y trabajadores de la Enseñanza Privada (SINTEP)
Entrevista colectiva en asamblea del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ)
Dirigente de la Asociación de Funcionarios del CASMU (AFCASMU)
Dirigente de Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECyS)
Dirigente de Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA)
Dirigente de Federación Nacional de Profesores de Enseñanza Secundaria (FENAPES)
Dirigente del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD)
Dirigentes y afiliadas de la Asociación de Maestros (ADEMU) (entrevista colectiva a dirigentes y afiliadas)
Dirigentes del PIT-CNT - Delegados en temas de Salud y Seguridad (2 entrevistas)
Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT - Secretario General
Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT – Presidente
Dirigente del Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (SIMA)
Dirigente de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB) - Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT
Dirigente del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA)
Representante de los trabajadores en el Instituto Nacional de Formación Profesional (INEFOP)
Dirigente del Sindicato Único del Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (SUINAU) - Integrante del Departamento de Jóvenes del PIT-CNT
Dirigente de Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECyS) - Integrante del Departamento de Jóvenes del PIT-CNT
Dirigente de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU) - Secretaría de Género del PIT-CNT

Dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros
Dirigente de Federación de Obreros y Empleados Molineros Y Afines (FOEMYA) - Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT
Dirigente de la Asociación de Empleados y Obreros Municipales (ADEOM) (2 entrevistas)

De esta forma se buscó conformar una muestra heterogénea en cuanto a los siguientes criterios: sector de actividad, género y generación. En cuanto al sector de actividad, se contemplaron dirigentes de sindicatos de la industria (química, metalúrgica, de la bebida, entre otros), del comercio (tiendas de ropa), de los servicios (trabajo doméstico, salud, educación y sistema financiero, entre otros) y del sector rural; y tanto del sector público como privado.

A su vez, la muestra es heterogénea ya que comprende desde dirigentes muy jóvenes (menores de 30 años), hasta dirigentes jubilados; tanto mujeres como varones; trabajadores calificados y profesionales como trabajadores sin calificación específica. A su vez se ven reflejadas las diferentes corrientes políticas, contemplando tanto las corrientes mayoritarias (“Articulación”), como las que se encuentran en minoría (“En Lucha”), y dirigentes que no tienen afiliación a ninguna de estas corrientes.

5.2 Análisis formal: El concepto de hegemonía como forma de abordar los discursos

El concepto de hegemonía se vincula con la tradición de pensamiento marxista a partir de Gramsci, y tiene que ver a grandes rasgos, con la construcción y la legitimación de la dominación. Particularmente para la construcción del problema de investigación que aquí se plantea resulta útil la teoría de Ernesto Laclau y Chantal Mouffe que desarrollan en el libro *Hegemonía y estrategia socialista: Hacia una radicalización de la democracia* (2010). Esto implica tener en cuenta los conceptos que se articulan con el de hegemonía (principalmente: *discurso, articulación, equivalencia, diferencia y antagonismo*) y su concepción ontológica de la realidad como *discursiva*, según la cual no es posible establecer una diferencia entre prácticas y discursos (todas las prácticas son discursivas).

Dentro del marco conceptual de Laclau y Mouffe, la *hegemonía* tiene que ver con los movimientos de *articulación* que se dan en el *discurso* (estableciendo equivalencias y diferencias

entre diferentes significados), en el marco de una relación antagónica (en este caso es la que se establece entre capital y trabajo).

La idea de *discurso* ocupa un lugar central, y remite a las bases ontológicas en las que se apoya la teoría sobre la hegemonía. A partir de la idea de “juegos del lenguaje” de Wittgenstein, Laclau y Mouffe postulan el carácter material de toda estructura discursiva, y la ausencia de separación entre el lenguaje y las acciones que están entrelazadas en el mismo. En este sentido, prácticas y discurso forman parte de unas mismas estructuras discursivas, y de la misma práctica social de los actores, que es discursiva. Las prácticas no funcionan por fuera de los sentidos a los que se puede acceder discursivamente (Laclau y Mouffe 2010)

En el marco del concepto de hegemonía, una distinción importante tiene que ver con entenderla de dos maneras: la primera remite a las formas de legitimar la dominación por parte de las clases dominantes; la segunda remite cómo se construye cierta cultura de resistencia a esta dominación y referentes culturales propios entre las clases populares. Como el foco son los discursos de gremiales sindicales, el análisis se va a apoyar en la segunda perspectiva.

En la medida en que se trabaja con significantes y significados, intentando analizar las diferentes articulaciones que se establecen en los discursos, la perspectiva adoptada es comprensivista. Sin embargo es necesario puntualizar que tampoco se trata de una perspectiva subjetivista, en tanto que los sujetos que enuncian los discursos no se consideran como individuos sino actores sociales.

Para profundizar en la perspectiva metodológica adoptada, es necesario remitir a la manera en que se entiende la noción de discurso desde el campo del *análisis sociológico del discurso*. La idea de discurso ocupa un lugar central, y remite a las bases ontológicas en las que se apoya la teoría sobre la hegemonía. Sostener que “todo es discurso” no implica desconocer las posiciones que ocupan los actores en la estructura social. Más aún, dentro del análisis sociológico del discurso, una de las operaciones fundamentales tiene que ver con relacionar la enunciación de los actores con su posición social. En este caso esta está dada por el lugar en las relaciones de producción: trabajadores que venden su fuerza de trabajo a los dueños de los medio de producción.

El *análisis sociológico del discurso* construye su espacio tomando distancia de otras dos vertientes del análisis de discurso: del *análisis de contenido*, que opera sobre el carácter informacional del discurso y se orienta más hacia el análisis cuantitativo (cuántas veces se repitió una palabra o con cuales se combinó); y del *análisis estructural*, más propio de la lingüística y de la antropología, y que se ocupa de conocer las estructuras subyacentes en los discursos, buscando generar modelos (o estructuras) universales. A diferencia de estas dos perspectivas, el análisis sociológico del discurso desborda el texto, en el sentido que lo pone en relación con las condiciones sociales de su producción, es decir, con las posiciones sociales de los productores (Alonso 1998).

La perspectiva del análisis sociológico del discurso coincide con el desarrollo conceptual de la teoría de la hegemonía de Laclau y Mouffe en el sentido de enfatizar en el carácter abierto de los significados (lo que los autores llaman la “apertura de lo social”). Dentro de la perspectiva de análisis sociológico del discurso esto se evidencia en la forma de considerar al lenguaje, apuntando a los usos antes que al lenguaje mismo:

“El lenguaje, desde aquí, toma su sentido polimorfo, activo y convencional, fruto de múltiples acciones humanas, y sus usuarios son los que actúan en el lenguaje, de forma que el significado de un término es sencillamente su uso en determinado juego del lenguaje que se corresponde con una forma concreta de vida.” (Alonso 1998: 206)

De este modo, se recurre al concepto de hegemonía (desde la perspectiva de Laclau y Mouffe) en un nivel metodológico, porque proporciona herramientas para analizar los discursos de los entrevistados. Fundamentalmente la idea del carácter abierto del sentido de los significantes, y las diferentes articulaciones que se procesan en los discursos.

Capítulo 6. Resultados

Los resultados se organizan en cuatro apartados. En el primero se profundiza en los sentidos y los valores asociados a la figura del dirigente sindical. En el segundo se problematiza la idea del trabajo como valor desde la perspectiva sindical, indagando en cómo se manifiestan las diferentes orientaciones hacia el trabajo como objeto de valor, teniendo en cuenta diferencias por sector de actividad y por generaciones. En el tercero se analizan los valores-principio que dan fundamento a las demandas y -en general- a la práctica sindical. Finalmente, en el cuarto apartado se analizan los fundamentos valorativos de la condena moral hacia los empresarios que subyace en el discurso sindical.

6.1. *Al pie de cañón*: el trabajador como dirigente sindical

El dirigente sindical, en la construcción de su rol, se define primero que nada como trabajador, y luego como trabajador asalariado, es decir, formando parte de una relación de producción en la cual es la parte subordinada. Sobre esta base, como se ve a lo largo de esta investigación, el significativo *trabajador* sigue siendo sumamente amplio, y asume sentidos diversos incluso dentro del sindicalismo. Sin embargo, para el caso de los dirigentes sindicales, es posible intentar delimitarlo a partir de ciertos rasgos sobresalientes.

Un primer rasgo tiene que ver con remarcar la solidaridad de clase, esto quiere decir, poner énfasis en la comunidad que lo une con los demás trabajadores, y sobre todo que lo enfrenta con el empresario o empleador. De esta forma, la figura del dirigente sindical se construye bajo el influjo de la solidaridad entre trabajadores. Esta solidaridad se manifiesta en aspectos cotidianos del trabajo, en donde prima el sentido de colaboración y cooperación. Esto lo lleva -siempre en los términos en que surge en las entrevistas- a asumir un papel de responsabilidad con respecto a la tarea, como medio de manifestar la solidaridad con los propios compañeros. De este modo, es posible interpretar que el trabajo, desde la perspectiva sindical, tiene un sentido de deber en relación con su comunidad.

Históricamente esto se ha manifestado así bajo la consigna de que el buen sindicalista es primero que nada buen trabajador, no en el sentido de ser obsecuente con su empleador, sino en cuanto a

su compromiso y a sus habilidades en relación a la tarea que desempeña, así como en las cualidades de solidaridad y compañerismo.

Con el desarrollo de la legislación laboral la función del sindicalista, y especialmente del dirigente sindical, se ha ido profesionalizando²⁶. Además de los aspectos vinculados a la formación y a las competencias necesarias para este rol, entre otras cosas, la profesionalización implica que, sobre todo a nivel de las organizaciones más grandes, los dirigentes tiendan a dedicar cada vez más tiempo a la actividad sindical y menos a la tarea específica que desempeñan en su puesto de trabajo. Para esto se respaldan en la legislación que habilita los fueros sindicales o son solventados económicamente por el propio sindicato a través de viáticos. De esta forma comienza a operar un cambio en las fuentes de legitimidad de los dirigentes, pasando a segundo plano los aspectos relacionados directamente con su tarea en el proceso de trabajo y sus habilidades. Sin embargo, en las entrevistas a dirigentes sindicales se sugiere que el peso de la solidaridad con los compañeros manifestado a través del trabajo concreto en su rol de empleado, obrero, o funcionario, sigue siendo primordial en cuanto a valor-principio que orienta la conducta del dirigente.

“Yo por ejemplo soy dirigente sindical, tengo fuero sindical, y acabo de venir de cumplir todas mis horas de trabajo, y estoy en plena campaña electoral: ¿por qué? Porque, y más que nada también tiene que ver con el lugar donde trabajás -yo trabajo en el INAU, soy educadora social y me gusta mi trabajo, y me gusta hacer lo que hago-, no veo una contradicción tan fuerte: porque pienso que si no voy a trabajar le ocasiono un problema a los gurises con los que trabajo, a los compañeros con los que comparto. Te pasa eso. Y hay una cuestión como de responsabilidad que me parece que tiene que estar sobre la mesa.” (Dirigente de COFE²⁷ - Departamento de Jóvenes del PIT-CNT)

En la orientación de la dirigente sindical citada, subyace el valor del esfuerzo, es decir, el sindicalista tiene que ofrecer un plus de esfuerzo y tiempo dedicado a una causa colectiva. Por otra parte, la profesionalización del sindicalismo, y la ganancia en derechos podría no hacer necesario ese plus aportado tradicionalmente por el dirigente sindical, en la medida que la totalidad de esfuerzo dedicado a las tareas en el lugar del trabajo, sumado al tiempo dedicado a

²⁶ Supervielle M. y Quiñones M. (2003) “Las nuevas funciones del Sindicalismo en el cambio del milenio”. En “El Uruguay desde la Sociología”. 1ª. Reunión anual de Investigadores del Depto. De Sociología. Las Brujas 2002. Ed. Departamento de Sociología UDELAR.

²⁷ La referencia de las siglas de los sindicatos se encuentra en el cuadro 1 (página 50)

las funciones de representación sindical se equipara con el tiempo de trabajo de un trabajador regular.

“...el dirigente sindical o la dirigente sindical, producto de una base en la legislación también -y en ese sentido de ampliación de derechos en cuanto al fuero sindical por ejemplo-, hablando a calzón quitado: no labura. Pasa eso, y es difícil, porque hay compañeros que tienen responsabilidad sindical que es muy alta, que tiene responsabilidad por sindicatos nacionales, que tienen que ir y venir, y miles de trabajadores que atender, más que nada si estás en el secretariado ejecutivo del PIT-CNT, también tenés responsabilidad con otros sindicatos. Toda una realidad que no es muy compatible con el ir a trabajar en algunos momentos, y por otro lado, también en algunos sectores existen situaciones en las que se hace como un abuso de eso. (...) Para mí es una línea muy delgada, de la responsabilidad, por otro lado, los derechos -que los tenés y que son una conquista, y que gente dejó su vida por esos derechos-. Es eso, el derecho, la responsabilidad, y la línea entre medio que está entre el abuso, el ejercer ese derecho y la responsabilidad.” (Dirigente de COFE - Departamento de Jóvenes del PIT-CNT)

En términos generales, y tal como se plantea en esta cita, la responsabilidad solidaria con los compañeros de trabajo asociadas a las funciones en el puesto. Siguiendo con la distinción planteada por Lukes, aparece más como una norma de conducta ética que como un imperativo moral. Lo que se pone en juego es un ideal de conducta, que luego ofrece elementos para el reconocimiento por parte del colectivo de trabajadores, hacia quienes ofrecen ese esfuerzo extra, orientado hacia el bien común más que al interés individual.

Otro elemento que aparece repetidamente en los discursos analizados es el de la responsabilidad como valor. Elemento que, como se vio en el marco teórico, es incluido por Lalive d'Épinay como componente constitutivo del *ethos* del trabajador moderno. Nuevamente, en la responsabilidad como valor-principio prevalece una orientación hacia la comunidad, y la comunidad es definida en primera instancia por la pertenencia de clase.

“Siempre recuerdo una anécdota que leía de Osvaldo Bayer sobre Severino Di Giovanni, un anarquista, uno de los anarquistas expropiadores, así le llama Osvaldo Bayer, a esa camada; eran trabajadores de distintos oficios y de más. Y Di Giovanni, por lo que cuenta, parece que estaba laburando en algo como una empresa que abría zanjas, una cosa así. El loco era muy laburante, y una vez el capataz lo pone de ejemplo a él, frente a los demás trabajadores de cómo debería ser un trabajador competente, denodado... Y Severino Di Giovanni lo agarró a golpes, porque, lo que plantea Bayer es que él sentía la obligación como trabajador de ser un buen trabajador, el mejor trabajador, porque era dirigente sindical, un revolucionario, un luchador obrero, pero nunca para que lo usaran como ejemplo para someter a los demás. Entonces, ser el mejor trabajador, la mejor trabajadora, en el sentido de sentir orgullo por la tarea y por la condición, sí, eso lo defendemos a muerte, pero de ahí a ser alcahuete del patrón (para bajar al

llano), no. Eso es la renuncia a la condición emancipadora del trabajo y de la lucha sindical.”
(Dirigente de SINTEP)

En la cita subyace otro elemento que en parte es constitutivo de la orientación valorativa del dirigente sindical, y que tiene que ver con su tarea política, en el sentido de un accionar que busca la transformación social. En la cita se plantea la equivalencia entre dirigente sindical y revolucionario. De esta manera se construye una exigencia ética vinculada a la función pedagógica y de ejemplo que intenta desempeña el dirigente sindical.

“...me parece que el dirigente sindical, aun yendo a trabajar poco, tiene que ser un ejemplo: tiene que ser un trabajador que, si tiene que llegar a determinada hora que lo cumpla. En la forma de relacionarse con los compañeros -y me parece que eso es básico-, no tenés que pararte desde en lugar de poder o de creerte el mejor, o lo contrario, o no hacer tu tarea”
(Dirigente de COFE - Departamento de Jóvenes del PIT-CNT)

De esta manera, queda planteada la exigencia ética de que el dirigente sindical tiene que ser buen trabajador. A su vez el buen trabajador lo es porque además de cumplir con su tarea, se comporta con los compañeros como un igual, practica el reconocimiento solidario, y el respeto (entendido como acción expresiva en el sentido de Sennett²⁸). El compromiso está orientado hacia los compañeros y no hacia los patrones. En este movimiento, y tal como queda representado en la cita que cuenta la anécdota sobre Severino Di Giovanni, también se conforma la obsecuencia como un antivalor.

“Pero para mí es clave igual que los trabajadores que seamos dirigentes sindicales tenemos que ser una buena referencia para nuestros compañeros. No desde el lugar de alcahuete de la patronal, sino desde el lugar de que estoy comprometido, porque en realidad mi tarea también va a generar que tú tarea salga bien, y que vos no te veas sobrecargado -porque en muchos lugares un trabajador se ve sobrecargado si hay otro que no hace las tareas-, pero capaz que más desde lo que tiene que ver con el sindicalismo y con los trabajadores que estamos afiliados a un sindicato.” (Dirigente de COFE - Departamento de Jóvenes del PIT-CNT)

Como se dijo, uno de los aspectos centrales de la orientación valorativa de los dirigentes sindicales tiene que ver con hacer primar el interés colectivo (de clase), por sobre el interés

²⁸ Para Sennett, la relación social recíproca de *respeto* no constituye un acto espontáneo, sino que requiere una intención deliberada: “...en la vida social, lo mismo que en el arte, la reciprocidad (es decir, el respeto por el otro, la consideración como un igual, más allá de las diferencias sociales) requiere trabajo expresivo. Es menester hacerla realidad, ejecutarla.” (Sennett 2006: 69)

individual. En este sentido la herramienta sindical se define a partir de esta construcción, más allá de que pueda ser utilizada en muchas ocasiones para intereses particulares. Desde muchos de los discursos de dirigentes se establece una distinción valorativa en cuanto a la orientación de los trabajadores hacia el sindicato, en donde se coloca por un lado la orientación instrumental, y por otro la orientación expresiva. La primera es legítima y no se condena moralmente, pero la segunda se entiende como la orientación propiamente ética:

“...hay compañeras que se arriman porque escucharon que el sindicato está y como saben que es la herramienta que hay para defenderse, entonces se arriman. Como la mayoría vienen por el problema puntual, vienen, se afilian porque quieren hablar con el abogado, porque quieren que se les resuelva el problema. Pagaron, se fueron y después pasan meses sin venir, después vuelven de nuevo, tienen otro tipo de cosas y vuelven de nuevo. Así como tenemos aquellas compañeras que están el año redondo al pie del cañón ahí, aportando su cuota sindical, viniendo al sindicato y dando una mano, limpiando los pisos, lo que sea, cebando mate, lo que sea, también están esas compañeras que están todo el tiempo al costado de nosotras...”
(Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas)

Más allá que la cita no habla específicamente de la orientación de los dirigentes sindicales, sino más bien de los trabajadores (estén sindicalizados o no), sí da cuenta de otro componente de la orientación valorativa que es la *permanencia*. Lo que se destaca con énfasis en la cita es el valor de estar presentes en el sindicato, sin importar la jerarquía de la tarea o la función que toque desempeñar -aquí aparece el valor del igualitarismo, que será desarrollado más adelante-. Trasladado al rol del dirigente sindical, esto implica remarcar el hecho de que las tareas de dirección del sindicato no son más valiosas que otro tipo de tareas en relación a la militancia sindical.

Finalmente, desde el discurso de algunos dirigentes también se remarca la función del dirigente sindical como referente cultural y políticos en la construcción de una sociedad más democrática y participativa:

“...un nuevo tipo de democracia radical diferente a la actual y socialmente necesaria, que sea generadora de un Estado de nuevo tipo. Y esto implica un reconocimiento desde abajo, implica que nuestro pueblo sea capaz de vernos como el referente a quien consultar, como un referente natural para trabajadores, trabajadoras, estudiantes, gente que no trabaja ni estudia también”. (Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT)

Los discursos de los dirigentes entrevistados reafirman la vieja hipótesis del Errandonea y Costabile (1969) sobre el movimiento sindical uruguayo como *dualista*, en el que conviven

objetivos mediatos con un sentido de transformación social impulsados por la dirigencia, con objetivos inmediatos relacionadas con reivindicaciones y luchas concretas.

Son justamente los objetivos mediatos, de largo plazo, de transformación social, los que dan un carácter ético a la militancia sindical. Siguiendo el planteo de Ernesto Laclau, este caracteriza la vida ética en función de la tensión entre distanciamiento y compromiso. En su argumento recurre a las figuras del religioso y del militante revolucionario porque comparten un distanciamiento con la prácticas o luchas cotidianas, en el sentido que solo representan instancias en el camino hacia un “más allá” (el paraíso o la salvación para el religioso y la sociedad sin explotados ni explotadores para el militante revolucionario) (Laclau 2014). En la orientación del militante, y este es un aspecto que aparece de manera clara en los discursos de algunos de los dirigentes entrevistados, están presentes esos objetivos mediatos en dónde se deposita el compromiso, a la vez que se da un distanciamiento con los objetivos puramente instrumentales que constituyen la cotidianidad de la vida sindical.

Síntesis y líneas interpretativas

El dirigente sindical como trabajador, según los discursos analizados, se orienta fuertemente por el sentido de solidaridad de clase. Esta se manifiesta por el valor dado al compromiso y la responsabilidad con el cumplimiento de las tareas en el trabajo. En ese sentido es posible afirmar que responde al *ethos* del trabajo moderno del cual daba cuenta Lalive d'Epinay. Según este *ethos* el trabajo se entiende como un deber hacia la comunidad. Sin embargo, en la conceptualización de ese *ethos* moderno están presentes aspectos de la ideología liberal que obviamente no predominan en la perspectiva sindical, como el carácter individualista de esa responsabilidad y la ausencia de una perspectiva de clase en la orientación hacia la comunidad. En la perspectiva sindical la comunidad se define en primera instancia por la clase social, es decir, por los que pertenecen a la clase trabajadora²⁹. Este sentido de responsabilidad que

²⁹ Los límites de la definición de comunidad no son fijos, e incluso muchas veces se trasladan desde la clase trabajadora hasta el “pueblo”, como significante que articula otras relaciones de subordinación que no son solo las que implica la relación capital-trabajo. En el pueblo, entran los desempleados, los trabajadores por cuenta propia y los pequeños comerciantes. En una entrevista, el presidente del PIT-CNT refiere al “movimiento obrero”: “*La negociación colectiva es importante cuando no hay problemas, pero es imprescindible cuando hay una crisis, porque supone generar las mejores garantías para los trabajadores más vulnerables. No hay que olvidar que en el*

tradicionalmente se manifiesta en el ámbito del trabajo -en la tarea en sí-, encuentra tensiones a partir de los avances en términos de derechos de los trabajadores que generan la profesionalización de la figura del dirigente sindical. Al reconocerse formalmente el trabajo *de* dirigente, comienza a quedar en entredicho la fuente de legitimidad “tradicional” vinculada al espacio del trabajo y a la tarea, que toma su fuerza de la tradición del *ethos* moderno de trabajo: ahora el mejor dirigente no necesita ser el mejor trabajador. Esto obliga al movimiento sindical a construir otras fuentes de legitimidad, o en otras palabras, a entender como un trabajo -y no solo como militancia-, la defensa de los derechos de los trabajadores.

6.2 *Yo trabajo por plata*: el trabajo como valor-objeto

En este capítulo se intentará responder a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los elementos característicos de la orientación valorativa hacia el trabajo de la dirigencia sindical?, ¿de qué manera están presentes y cómo se significan los tres aspectos que constituyen la carga valorativa del trabajo en las sociedades modernas (riqueza, autorrealización y vínculo social)? y ¿cómo se entrecruzan con las orientaciones expresiva e instrumental?

Se intentará caracterizar las orientaciones valorativas hacia el trabajo que predominan en los discursos de los sindicalistas, con apoyo en la distinción entre trabajo instrumental y trabajo expresivo. Como se señala más arriba, tanto la orientación instrumental como la expresiva son en algún sentido orientaciones valorativas, ya que colocan un valor-objeto como fin de la acción. La diferencia es que mientras en la orientación expresiva el fin está en el propio contenido del medio elegido (no da lo mismo cualquier medio) o en la realización de un valor-principio a través de la acción, en la instrumental, el fin está por fuera y es contingente a ese medio (no importa el trabajo que se haga, lo importante es ganar dinero o lo importante son los vínculos que se establecen en el trabajo).

La orientación valorativa hacia el trabajo está marcada fuertemente por el contenido de las tareas que se desarrollan. Por lo general en tareas rutinarias, monótonas, físicamente exigentes,

seguro [de paro] hay cerca de 200 mil personas, pero sin trabajar hay muchas más: gente que tenía una microempresa, un puesto en una feria, era cantante, actor de teatro o peluquero y que no tiene ninguna espalda. Todas estas situaciones no necesariamente son de afiliados a los sindicatos, pero sí son del movimiento obrero.”

(Brecha, 30 de abril de 2020)

insalubres, o en las que el trabajador no necesita habilidades y competencias específicas muy desarrolladas, la orientación de valor tiende a ser instrumental. Por otro lado, siempre en términos generales, cuando las tareas no son monótonas y se requiere de competencias y habilidades especiales, o presenta desafíos de manera permanente, la orientación tiende a ser expresiva. A su vez, dentro de esta última, es posible hacer otra distinción que separa al artista del educador como casos típicos que se ubican en dos extremos. Mientras que el artista pone por encima valores estéticos, el educador se orienta hacia el desarrollo de la comunidad (Supervielle, 2017)³⁰.

A continuación se indaga en las diferentes orientaciones según el contenido del trabajo, y cómo se configuran las orientaciones valorativas de los dirigentes sindicales en cada una de ellas. A priori, el contenido del trabajo y por lo tanto el sector de que se trate parece ser determinante de la orientación que predomina, sin embargo, el material empírico disponible no permite tener una visión exhaustiva de cada sector, sino que se presenta como una manera de ordenar los hallazgos. Por eso no serán problematizados todos los sectores para los que se entrevistaron dirigentes, y por el hecho de que no todas las entrevistas permiten dar cuenta del tipo de orientación que predomina.

El trabajo pedagógico³¹ y el trabajo social

En el trabajo de maestros y profesores normalmente se destaca el aspecto vocacional de la tarea. Esto se suma al hecho de que, al decir de Marcos Supervielle, la de los educadores es una tarea *valorada* pero no *valorizada*. Es decir, socialmente se comparte la importancia de la tarea educativa, pero por otro lado -al menos en nuestro país- no se valoriza en términos económicos. Por otra parte, como señalamos recién, es el ejemplo paradigmático del tipo de orientación expresiva que se orienta hacia valores como el desarrollo social y de la comunidad.

Uno de los valores-principio desde los que se articula el discurso de dirigentes vinculados a la educación es el *compromiso*. Esto tiene que ver con que el trabajo del educador está directamente

³⁰ Más allá de que en muchos casos concretos puede haber fuertes elementos pedagógicos en el artista, y fuertes valores estéticos en el desarrollo de la tarea educativa.

³¹ En la muestra de entrevistados se incluyen tres casos que corresponden a dirigentes trabajadores de la educación; uno de educación primaria pública, dos de enseñanza secundaria (uno pública y otro privado).

orientado al desarrollo de las personas, y por esta vía al desarrollo social. A su vez aparece un componente fuerte de justicia social. En el caso de uno de los dirigentes entrevistados, se da un en el contexto de la educación pública, de maestros que trabajan con niños y adolescentes de contextos vulnerables.

“Es un vínculo diferente y sobre todo en determinadas escuelas, como que el compromiso de los maestros que trabajan ahí también es muy fuerte. Trabajar en determinados lugares así de complicados demanda un compromiso y ponerle cabeza. Las directoras que asumen ese rol de liderazgo pedagógico son importantes, y los maestros que trabajan ahí también. O sea, como que hay un compromiso con el territorio, en todas las escuelas se trata de trabajar en consonancia con la comunidad y desde el territorio.” (ADEMU)

De esta forma, a partir del discurso de los entrevistados se puede comprender la expresividad como orientación valorativa que se manifiesta en el *compromiso* con el trabajo:

“...habiendo trabajado en escuelas que ahora se llaman Aprender, pero nosotros les decíamos “de contexto”, por lo menos mi percepción -compartida por muchos compañeros- es que el compañerismo y el trabajo de equipo se ve mucho más fuerte en esas escuelas que en las otras, que de repente es más cada uno por su lado. Ahí tenés que hacer equipo, estar fuerte y juntos para remarla. También te lleva mayores satisfacciones porque cada logro mínimo se maximiza, y también el trabajo en equipo y el apoyarse también es una motivación.” (ADEMU)

En estos casos el trabajo se carga de valor a partir de su función social. Esta representa una de las formas de manifestación de la expresividad, que se desarrolla hacia el bienestar de la comunidad. Por otra parte se valora el vínculo social que se establece en el trabajo -el “compañerismo”-, como fin en sí mismo, y también en tanto posibilita el “buen trabajo”, potenciando logros, y atenuando las frustraciones que derivan de las dificultades de la tarea.

El trabajo en el comercio y los servicios

Con respecto al trabajo en el comercio y los servicios contamos con el caso de una dirigente sindical que trabaja en una cadena de tiendas de ropa, y otra en un *call center*. En ambos casos corresponden a espacios de trabajo en los que predominantemente los salarios son bajos. En particular en el sector de *call center*, según el relato de la entrevistada, la precarización parece ser mayor, con sueldos muy sumergidos y una muy alta rotación de trabajadores. En el caso de la experiencia de la dirigente entrevistada que trabaja en una tienda de ropa, la empresa tiene mecanismos de fidelización de los trabajadores, los sueldos no son tan bajos en relación a los que

paga el sector, y muchas de las trabajadoras (predominantemente mujeres) permanecen por bastante tiempo en la empresa.

La expresividad en este tipo de trabajos puede recaer sobre la relación con las personas, fundamentalmente con los clientes, y dependiendo de las circunstancias en los compañeros de trabajo. Por otra parte, las tareas son monótonas y no dan espacio para el desarrollo de una experticia o un saber particular, por lo cual no son espacios privilegiados para el tipo de orientación expresiva.

Además, se relatan experiencias represivas por parte de empleadores con respecto a la sociabilidad entre compañeros (por ejemplo, no dejar hablar entre compañeras y no dejar tomar mate). Estas condiciones son proclives a que se refuerce una orientación fuertemente instrumental hacia el trabajo, y que éste quede reducido a una fuente de subsistencia.

“...es una de las cosas que yo le planteo incluso a mis compañeros del sindicato, a mí me gusta laburar, pero vengo a trabajar por plata, no por placer ni por otra cosa, yo vengo a laburar por plata, si me sirve me sirve, y si no me voy a buscar otra cosa que me resuelva. Porque en realidad lo que necesito es cubrir mis necesidades materiales, las básicas, y de repente el confort, las vacaciones... Poder tener un mango para salir a comer una pizza afuera, pagar el alquiler. Además, es eso, la mayor parte de los trabajadores gasta la plata en poder respirar, en techo y en comida, no la gastas en otra cosa.” (Dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros)

Adicionalmente en ambos casos las entrevistadas dan cuenta de estrategias de las empresas para la gestión de los recursos humanos que incluyen posturas claramente antisindicales, como por ejemplo, penalizar a las trabajadoras sindicalizadas excluyéndolas de cursos de capacitación, lo que genera condiciones que no son nada propicias para una orientación expresiva hacia el trabajo.

El trabajo en la fábrica y el trabajo en los servicios

Genéricamente hablamos del “trabajo en la fábrica” cuando nos referimos sobre todo a actividades industriales. Dentro de la muestra de entrevistados se incluyen aquí trabajadores de la industria química, farmacéutica y metalúrgica. En estos sectores se ven involucrados procesos de trabajo más complejos, que permitirían -según el caso- cierta disposición a una orientación expresiva derivada de los conocimientos -prácticos y teóricos- adquiridos y desarrollados en los procesos de trabajo. Esto se hace notorio en entrevistados de la industria química, en particular

en relación con las normas de seguridad y de salud desarrolladas, a la manera en que estas reflejan dicha complejidad de los procesos y exigen de los trabajadores un conocimiento acorde. En estos casos surge además de manera clara la demanda sindical vinculada con la formación y la capacitación, lo que insinúa que puedan ser sectores proclives a una orientación expresiva hacia el trabajo.

No obstante esto, entre los dirigentes de sectores fabriles (metalúrgica y bebida en particular) se plantea como una reivindicación central la reducción de la jornada laboral³². Esta demanda se apoya en la reivindicación de la valoración del tiempo no-productivo, con la familia, de ocio:

“...[un dirigente del sector metalúrgico] *podría pelear fácilmente 2% del salario, salir victorioso de esa pelea y decirle al gremio gané, sin embargo escoge el camino más difícil que es decir achico la jornada laboral, [de esta forma] algún día vas a poder ir a buscar a tu hijo a la escuela, algún día vas a poder ir al teatro, algún día vas a poder tener un día de recreación, vas a ir a la playa, vas a poder ir a pescar....*” (Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT)

De manera derivada, esta demanda da cuenta de un sentido instrumental sobre el trabajo, es decir, entendiéndolo como una actividad que permita el desarrollo de otras actividades extra-laborales, a las cuales se las carga de valor: “*ir a buscar a tu hijo a la escuela*” como ejemplo del valor de las relaciones familiares, “*ir al teatro*” como ejemplo del valor de las actividades artísticas, o “*ir a la playa*” e “*ir a pescar*” como ejemplo del valor de la relación con la naturaleza. Esto se puede contraponer a una reivindicación salarial que habilitaría mayores niveles de consumo, y por lo tanto se orienta por otro tipo de valores.

Sin la posibilidad de ser exhaustivos, en este capítulo se relacionaron las características de los sectores de actividad, con las demandas planteadas desde el sindicalismo y cómo estas se puede reflejar en algunos casos en los sentidos y valores subyacentes con respecto al trabajo. Sin embargo, además del sector de actividad existen otros factores que van a influir sobre las

³² Esta demanda también se encuentra presente en el sector servicios: “*En tiendas empezamos a trabajar ahora de nuevo, porque lo habíamos dejado, la regulación del horario comercial, para que las superficies grandes cierren antes de las 10 de la noche. Teníamos un proyecto, y lo vamos a retomar, para ver si lo podemos acondicionar, para ver si los lugares grandes como shoppings o supermercados grandes pueden cerrar antes de las 10 de la noche y cerrar los domingos. Creemos que para llevar una vida un poco más social, y con tu familia, es necesario trabajar menos (risas); trabajar menos y en un horario que sea más acorde a las necesidades. Fijate que si tenés hijos, salís a las 10 de la noche y llegás a las 11, no los ves ni pintados en figuritas.*” (Dirigente de FUECYS)

orientaciones con respecto al trabajo y cómo estas se reflejan es reivindicaciones de los dirigentes sindicales. Uno de ellos es el clivaje generacional.

Cambio generacional

Como venimos señalando, la orientación hacia el trabajo depende del sector del que se trate. En este sentido es posible esperar que en los sectores que tienen más incorporación de conocimiento, que requieren mano de obra calificada, y dónde se hace más claro el contenido del trabajo como “resolución de problemas”, den mayor espacio para una orientación expresiva; mientras que los trabajos manuales o rutinarios, que requieren poca calificación, predomina una orientación instrumental. Sin embargo, más allá de estas hipótesis plausibles, y que encuentran algunos indicios en las entrevistas, es posible observar cómo opera el corte generacional³³ en torno a la orientación hacia el trabajo en el hecho de que incluso en trabajos rutinarios y que no requieren conocimientos especializados, se puede dar cuenta de una diferencia que indica que en los más jóvenes predomina una orientación instrumental frente a una expresiva de generaciones anteriores. La siguiente cita ofrece pistas en este sentido, además, aludiendo a la manera en que los jóvenes perciben la orientación hacia el trabajo de los adultos:

“A mí me da gracia, porque yo hablo con algunos compañeros que tienen 50, 60 años, que son más de esa idea hasta meritocrática, que se planteaba por los años 50, y el trabajo es la vida, vos vivís para trabajar, estás matrizado así. Y, sin embargo, yo que soy hija del neoliberalismo, porque soy del 88, tengo otra concepción del trabajo, y es lo que le pasa a otros jóvenes. Yo trabajo por plata.” (Dirigente de Trabajadores de Telecentros)

La pérdida de centralidad del trabajo o su devaluación en los esquemas valorativos de los trabajadores se entiende en esta cita como el producto de un cambio generacional, que apunta a descargar al trabajo de contenidos vitales como la socialización, y como orientador primordial de sentido:

“Yo creo que hace unas décadas atrás, era como que el trabajo estaba visto como que “mi trabajo es todo”, en la vida de la gente el trabajo es lo primordial, de mi vida, de mis

³³ El abordaje sociológico del problema de las generaciones implica considerar no solo el aspecto cronológico de las generaciones, si no el aspecto material y cultural, es decir, en las condiciones en que se socializan los sujetos de diferentes generaciones: “Para hablar de generaciones no basta la contemporaneidad cronológica; es necesario, además, que se den cambios en las condiciones de existencia que provoquen que los individuos sean generados de una manera distinta; esto es, que actúen y piensen de una manera diferente.” (Martín-Criado, 2005)

relaciones, de la cotidiana de la gente. Hoy en día el trabajo obviamente es algo importante pero también los jóvenes tendemos como a pensar que está bueno que la cabeza no esté todo el tiempo concentrada en eso.” (Dirigente de COFE)

“El trabajo en otros tiempos estaba asociado a una cuestión como de honor, de un valor que está por encima de todo. Lo digo así y suena como que “esta mina es tremenda vaga”, pero es eso más emocional que se le deposita al trabajo...” (Dirigente de COFE)

Estas citas dan indicios de que en la medida que descende la carga valorativa asociada al trabajo, también descende la carga afectiva depositada en él. El trabajo se instrumentaliza y el sujeto busca otras fuentes de sentido. Sin embargo, este es un proceso por demás incompleto, como se evidencia a partir de la intención de la dirigente entrevistada de resguardarse en su discurso, de ser asociada a un antivalor, como el de la pereza anti productiva que lo convierte a uno en un *vago*³⁴.

En consonancia con esto, algunos sindicalistas entrevistados identifican un cambio de valores entre generaciones en las formas de concebir el trabajo, la estabilidad y la remuneración:

“...en los 60 era imposible que un trabajador dejara un trabajo bancario y hoy es común y no es que el trabajo bancario hoy sea un trabajo de mala calidad, sino que el muchacho tiene otra aspiración, a veces lo dejan por un trabajo mejor, y a veces lo dejan para hacer reflexología, como he conocido acá casos. En mi casa me hubieran matado si le hubiera dicho a mi madre dejé un trabajo bancario porque estoy haciendo reiki y reflexología: ¡me hubieran matado! Pero resulta que voy a pedir hora y es una cosa maravillosa para tener un mejor estado de bienestar y no encuentro una hora, una hora libre, o sea, que eso que subestimamos, literalmente ocupa ocho o diez horas de los muchachos, de las muchachas, y les da un salario similar o mayor al del bancario y además la persona se siente más gratificada.” (Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT)

Además de dar cuenta del corte generacional en relación al valor del trabajo, en esta cita se introduce el tema de la necesidad de encontrar gratificación en el trabajo que se realiza, lo que da cuenta de una orientación expresiva hacia el trabajo, y se contrapone a la idea de trabajo como sacrificio, propia de generaciones que comenzaron a trabajar al menos antes de la década de 1980.

³⁴ Según el diccionario de Wikipedia la palabra *vago* tiene su origen etimológico en la palabra del latín *vacuus*, que significa “estar vacío” (<https://es.wiktionary.org/wiki/vacuum>). De esta forma, estar vacío de un oficio es estar vacío de una ocupación, de un propósito, es ser ocioso, vano, frívolo, y sin valor.

Esto puede derivar en la pregunta ¿Es el *sacrificio* un valor en sí mismo? La idea de sacrificio remite a una acción altruista que se realiza en beneficio de la comunidad. En primera instancia el sacrificio, en el sentido que adquiere en nuestro medio social, se asocia al esfuerzo y a las penurias realizadas para posibilitar satisfacer las necesidades de la familia, desde necesidades primarias como el alimento y el techo, pasando por la educación de los hijos, hasta la habilitación de consumos suntuarios. De este modo el sacrificio siempre está asociado a un objetivo que trasciende al individuo, sin embargo, es otro de los casos de un valor que se autonomiza de su función social, y se transforma en un fin en sí mismo: el sacrificio sin objeto, la entrega al trabajo, pasa a ser un valor en sí mismo, y el trabajador sacrificado una persona virtuosa. Como sugieren varias de las entrevistas, este aspecto se revierte en cierta medida con el cambio generacional:

“...después los trabajadores resaltan esa cosa del trabajo vinculada al: “...fíjate que yo trabajo desde los 8 años, y he trabajado, 12 horas por días, 40 horas por día, 50 horas por día...” Eso del sacrificio. Entonces, ¿está bueno pensar el trabajo desde ese lugar? Me parece que no.” (Secretaría de Jóvenes del PIT-CNT)

Sin embargo, es necesario preguntarse cuánto de las diferencias en las orientaciones valorativas hacia el trabajo observadas en los discursos, responde a una diferencia de clases de edad más que a un cambio generacional, ya que la inclinación hacia una perspectiva fuertemente instrumental del trabajo puede verse influida por características propias de esta etapa de la biografía de los individuos, que le quitan centralidad al trabajo como práctica cargada de valor (como el hecho de que se realiza a medio tiempo, en paralelo a la actividad estudiantil, o que no sea vital para el mantenimiento de los gastos del hogar como se da a entender en una de las entrevistas citadas).

Síntesis y líneas interpretativas

La diversidad de sectores representados en la muestra de dirigentes entrevistados permite “echar un vistazo” al tema que aquí se entiende como las diferentes formas en que se carga el valor-objeto *trabajo*. El sector de actividad, las generaciones y las clases de edad son clivajes centrales para comprender las orientaciones de valor hacia el trabajo presente en el discurso de los dirigentes sindicales. Además, las categorías de orientaciones expresivas e instrumentales aportan a la comprensión del trabajo como objeto de valor.

Por otro lado, los sentidos propiamente modernos por los que el trabajo adquiere valor³⁵ están presentes en el discurso sindical, aunque con alcances y significaciones particulares. En primer lugar, obviamente no es lo mismo poner como valor la *prosperidad* y la *riqueza*, que pretender que el trabajo funcione como medio para desarrollar una vida digna y tener acceso al tiempo libre, al ocio y a la “cultura”. En los discursos de los sindicalistas, rara vez la prosperidad y la riqueza aparecen como fines que valorizan el trabajo. En vez de esto, el trabajo es valorado porque es un medio de subsistencia y porque permite desarrollar otras actividades extra-laborales que son gratificantes para el sujeto, y en ese sentido predomina una orientación instrumental. Desde esta concepción el trabajo es el medio por excelencia. En segundo lugar, el trabajo es el espacio en el que se desarrolla la vida social (“valor de socialización”) y permite aportar de manera colectiva a la comunidad. De allí la importancia del *compromiso* y el *compañerismo* (como se observa en el apartado anterior y en este cuando se recoge el discurso de los trabajadores de la enseñanza), así como también de la condena desde el discurso de algunas dirigentes, de políticas de las empresas que coartan esta posibilidad (como en el caso de las tiendas de ropa). Y en tercer lugar, el trabajo como medio de autorrealización y de crecimiento de la persona, en el que se generan aprendizajes y la persona se forma, aparece de manera muy tenue, sobre todo en tareas vinculadas a la enseñanza, o a partir de la importancia de las instancias de capacitación.

De este modo es posible interpretar que, desde el punto de vista del sindicalismo, estos sentidos del trabajo se encuentran amputados -en mayor o menor medida- por las relaciones sociales en las que se inscribe el trabajo, y por el carácter subordinado del mismo. De esta forma, las organizaciones sindicales se proponen, desde una visión típicamente moderna del trabajo, desarrollar su sentido utópico, luchando contra las restricciones que impone el marco de relaciones laborales en las sociedades capitalistas. No obstante esto, parece haber indicios de cierta renuncia algunas funciones por las que el trabajo se carga de valor, tanto en las orientaciones fuertemente instrumentales de algunas dirigentes jóvenes, como en las opciones por demandar una reducción de la jornada laboral, que tiene como correlato que la realización de la persona encuentra lugares privilegiados fuera del ámbito del trabajo. Alternativamente se podría plantear las hipótesis de que el movimiento sindical acapara la función de autorrealización

³⁵ Destacados por Dominique Meda (2009) y desarrollados en el marco teórico.

-en función de una orientación solidaria- y socialización -en la medida en que se aprenden normas de comportamiento-

6.3 *Nosotros, los nadie*: valores-principio en el sindicalismo³⁶

En este apartado se intenta delimitar cuáles son los valores principio que prevalecen en los discursos de los sindicalistas, cuáles son los contenidos concretos con los que cargan estos valores, y cómo se articula en el marco de las demandas del movimiento social. Más allá del significado en términos ideales, de la genealogía y de la etimología de los valores-principio que se encuentren, importa comprender las articulaciones concretas y los contextos en que se promulgan los mismos, como forma de comprender significaciones y re significaciones que operan en el ámbito del trabajo desde la perspectiva sindical.

Paralelamente se propone entender la cultura del trabajo en el sindicalismo no como el conjunto de valores-principio que se ponen en juego en el ámbito del trabajo, sino más bien cómo los modos en que estos valores-principio se conforman como referenciales (significantes vacíos en el sentido de Laclau) que ayudan a articular las experiencias del sindicalismo, y la manera en que estas se invisten de un contenido ético. De esta forma, las experiencias concretas de falta de reconocimiento y menosprecio, se pueden expresar como reclamos orientados a conseguir una sociedad más justa. Así, se entiende la cultura del trabajo como las articulaciones concretas de las prácticas con significantes amplios como los que refieren a los valores-principio: solidaridad, justicia, dignidad, entre otros.

Unidad

La noción de unidad es central en la retórica del movimiento sindical uruguayo. En ella está contenido un sentido normativo y un sentido estratégico. El sentido normativo se articula con la solidaridad de clase como principio general. A su vez, al proclamarse la unidad, queda delimitada la separación con un otro, que -como se verá- se conforma en referencia a la clase social. El sentido estratégico tiene que ver con la idea de que la fuerza de las reivindicaciones es

³⁶ Gran parte del contenido de este sub-capítulo se publicó en el artículo “*Cultura del Trabajo en el Sindicalismo Uruguayo: Orientaciones de valor para una perspectiva contra hegemónica del trabajo.*” En *Controversias Y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 57-74 (Cosse 2020)

mayor cuanto más grande y unido se encuentre el movimiento que las lleve adelante. Ambos sentidos sólo son separables a nivel conceptual, encontrándose mezclado en la práctica.

La importancia de este principio se entiende mejor en un contexto de individuación de las relaciones laborales, en el que lo que tienen en común los trabajadores se vuelve cada vez menos evidente, o al menos es opacado por procesos que enfatizan las particularidades (en las trayectorias, en los gustos y en los consumos por ejemplo), y se refuerza por condiciones materiales que hacen evidente la disparidad dentro de diferentes sectores trabajadores. Por ejemplo, existen salarios cercanos al mínimo en sectores como el empleo doméstico, frente a salarios hasta tres veces superiores para el mismo nivel de cualificación como sucede en el caso del sector de la bebida³⁷. Esto constituye una amenaza para el desarrollo del sentido de la unidad del movimiento sindical, que en parte puede explicar el énfasis que se encuentra entre los dirigentes en apuntalarlo como un valor central.

La unidad como valor principio articula dos espacios claramente delimitados: afuera y adentro del sindicato. De esta manera opera en relación con el principio de la solidaridad marcando los espacios en los que se dan las confrontaciones y el grado de alcance de las mismas. El principio de unidad marca el imperativo de que el sindicato se presente como un bloque compacto frente a otros actores del mundo del trabajo o frente a la sociedad en general, a la vez que las divisiones y conflictos que aparezcan se procesen a la interna del movimiento, en los diferentes ámbitos de vida del sindicato, como las asambleas o las comisiones. Esta construcción de unidad se basa en valores-principio implícitos, defendidos por los dirigentes:

“...todavía la venimos remando con la compañera [de la directiva del sindicato]. Nunca están de acuerdo con nada, nunca están conformes con nada, nunca... Nosotras en este grupo nos llevamos bien, pero también tenemos las discrepancias, como todos los seres humanos, capaz que un día venís y de esta casa los techos están levantados, pero salimos de acá y somos todas una, ¿entiendes? Hay otras compañeras que eso no lo entienden, nosotros lo aprendimos, lo aprendés dentro del sindicato, que vos adentro de un sindicato podés pelear, discutir, todo, pero vos salís de esa puerta para afuera... (...) Somos compañeras, acá no hay amistad, es compañerismo de sacar algo adelante, de discutir algo que hay que hacer, cueste lo que cueste, entonces sucede eso. Nos podemos decir lo que sea, pero dentro de la reunión.” (Dirigente del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas)

³⁷ \$ 86,49 la hora para el trabajo doméstico y \$ 256,51 como salarios de ingreso de los escalafones más bajos (pesos al año 2018)

En la cita también se marca el contraste entre las relaciones de amistad y las de compañerismo. Esto da cuenta de cómo se entiende el vínculo entre trabajadores, de forma despersonalizada. Es decir, el carácter de compañero se adquiere por el solo hecho de que ocupar un rol análogo en relación al trabajo, pero este vínculo no es puramente funcional, sino que trae aparejado un reconocimiento y un respeto por la condición de tal. Por otro lado, el vínculo de la amistad refiere a una relación particularista, que se entabla con una persona por sus características que lo hacen único. De esta forma, la unidad del movimiento sindical se basa en el vínculo generalista que promueve el compañerismo.

El valor-principio de la unidad también demarca los límites entre el adentro y el afuera del movimiento sindical tomado en su conjunto. De esta forma el principio de unidad opera a la interna de todo el movimiento, que se presenta como un bloque frente a la sociedad. En este punto se encuentran más obstáculos producto de la mencionada heterogeneidad de condiciones en las que se encuentran los trabajadores de los diferentes sectores, y en consecuencia, de las prioridades y el perfil de sus demandas. Desde algunos dirigentes se denuncia un proceso de fragmentación del movimiento, que atenta contra los “principios fundamentales” de unidad y solidaridad:

“...dentro del mundo sindical es peor, porque tenemos grandes problemas, porque, lo que siempre decimos, depende como mires, si mirás cuantitativamente, el movimiento sindical hoy está en su mejor momento, dentro de la masa salarial, está en su mejor momento de la historia del movimiento sindical. Ahora, si lo mirás cualitativamente, es uno de los momentos más débiles. (...) con una distorsión total de los valores del movimiento sindicales, de los principios fundamentales de lo que es la solidaridad, que hoy por hoy está muy bajo. Inclusive en los sindicatos el corporativismo que han fundado...” (Dirigente de la Asociación de Empleados Bancarios)

Más allá de esta denuncia sobre la fragmentación, la unidad se presenta como uno de los logros estratégicos y valorativos, del movimiento sindical. Y en este sentido se defiende desde el relato de los dirigentes entrevistados, ocupando un lugar central.

Solidaridad

El valor-principio de la solidaridad está muy presente en los relatos de los dirigentes entrevistados, y se articula de diferentes formas. En primer lugar, al igual que la noción de unidad, ayuda a delimitar espacios en donde se privilegian ciertos vínculos por sobre otros: por

un lado entre trabajadores frente a empresarios o jerarquías dentro, y por otro entre sujetos subordinados o vulnerables frente a sujetos privilegiados (diferencia “ellos” y “nosotros”, tal como señalaba Rosanvallon).

De este modo, varios relatos de los entrevistados dan cuenta de acciones de los sindicatos que se guían por el principio de beneficiar al más débil: “el sindicato: escudo de los débiles” según la expresión de una de las entrevistadas. En última instancia tiene que ver con la intención subyacente en el principio de solidaridad de *restaurar la igualdad* entre los ciudadanos. A diferencia de la idea de caridad, como forma de generosidad que se da en un marco de relaciones sociales verticales, la solidaridad está orientada desde una posición horizontal, entre iguales (Supervielle, 2012).

En primera instancia esa solidaridad se articula hacia afuera del sindicato. En algunos casos generando acciones de manera autónoma:

“...existe un convenio donde todos los niños con discapacidad van a la pileta de AEBU gratis, no hay Dios que sepa eso en el mundo, pero a los “botijas” con discapacidad en este país nadan, capaz que no trabajan, capaz que no llegan a terminar primaria, pero nadan, salen de AEBU nadando, entonces digamos: ¿esto es cultura del trabajo o no? Por ejemplo, mi federación tiene un camping en Jaureguiberry, durante todo el año van escuelas de contexto sociocultural crítico de campamento gratis, es más, no es gratis, es a pérdida, porque te rompen una canilla, te rompen un muro, te queman 25 lamparitas. (...) O la brigada solidaria del SUNCA, esa está más nombrada pero no se sabe qué intervenciones hace...” (Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT)

En otros casos contribuyendo con políticas sociales que apuntan a sectores desprotegidos:

“...nosotros votamos dos partidas fijas dentro del convenio, y una la donamos totalmente, una partida fija de 10 mil pesos en aquel momento de todo el grupo 1 y todo el grupo 13, estos son varios miles de trabajadores porque el consejo de salarios incluye los trabajadores de plantilla, lo donamos en gran parte para los centros CAIF y otra parte para el Plan Juntos, esa parte de los CAIF se hizo infraestructura en varios lugares, se llevaron aire acondicionados, un montón de cosas (...) se compró una pala mecánica para la remoción de tierra y ese tipo de cosas, pinturas y demás y después se terminó de concretar la construcción (...) hicimos la construcción de casas para mujeres jefas de hogar como tiene todo el Plan Juntos y se hicieron 12 casas con el aporte solidario de la federación. Vos decís ¿dónde salió eso?, ¿en qué medio de prensa? No, no porque tampoco es la intención de nosotros estar publicando ese tipo de cosas...” (Dirigente de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida)

La orientación valorativa guiada por principios solidarios se evidencia justamente en la última afirmación, que da cuenta la tensión que puede suponer el uso instrumental de las acciones

solidarias al presentarlas como “propaganda”. Por un lado, la pregunta retórica “¿dónde salió eso?, ¿en qué medio de prensa?” da cuenta de una inconformidad con los medios de prensa hegemónicos por el hecho de no dar visibilidad estas prácticas solidarias; mientras que por otro lado se reafirma el carácter propiamente orientado por principios al señalar que “*tampoco es la intención de nosotros estar publicando ese tipo de cosas*”.

De esta forma, se articula la solidaridad con el principio igualitarista, según el cual los “postergados” por la sociedad deberían acceder en iguales condiciones que el resto a bienes y servicios sociales. Al afirmarse estos valores se conforma una “comunidad moral” en torno al sindicalismo, desde la cual se acuerda -de manera implícita- en la jerarquía de estos valores-principio por sobre otros (por ejemplo, el mérito).

En ese sentido, otra noción que se articula en el principio de solidaridad es la *inclusión*. El sindicalismo reivindica este principio cuando lo pone en relación con la idea de “incluir” socialmente a colectivos o personas desfavorecidas, y en particular, excluidos por el mercado de trabajo. En este caso, siguiendo el planteo de Supervielle (2012), la solidaridad funciona como mecanismo y como principio de valor. Como mecanismo se dirige a fortalecer la cohesión social y así evitar o subsanar la fragmentación que deriva de condiciones de vida, materiales y simbólicas cada vez más alejadas y desiguales.

“...un tema que yo creo que Uruguay tiene que incorporar ahora, a las piñas aunque sea, que es de dejar de tratar miserablemente a las personas en situación de discapacidad, nosotros venimos haciendo talleres de lengua de señas, (...) que los concentramos en una parte de la militancia y en las obras donde han ingresado personas sordas (unos treinta compañeros por ahora). Creemos tener éxito y pretendemos multiplicar el ingreso de personas en situación de discapacidad, todas. Hay cerca de 80 hoy en la construcción, que entraron en el último año. Vamos hacia una política que intente abrir la discusión de generar derecho al trabajo a la persona en situación de discapacidad. Hay 30 mil sordos en Uruguay, es evidente que de ese colectivo si su lengua se difundiera en todo el sistema educativo no tendría las dificultades que tienen hoy para incluirse. Ahí tenemos una sociedad que está muy enferma: o sea, organiza el sistema educativo dejando fuera a personas en situación de discapacidad; organiza los medios de transporte dejando afuera las situaciones de discapacidad; organiza la calle, el sistema de salud, organiza la justicia, organiza todo dejándolos afuera y después se lamenta por la situación en la que están.” (Dirigente del SUNCA)

En la cita, la miseria es planteada como un antivalue. Lo mísero se asocia a lo tacaño y a lo avaro, y en este sentido es contrario a la generosidad de las acciones solidarias. De este modo, es

posible interpretar que las acciones solidarias tienen una finalidad de inclusión de los postergados, de las personas que son tratadas miserablemente por la sociedad, y de esta forma buscan restaurar la igualdad entre las personas. A su vez, es posible interpretar que, en la cita, al decirse que *la sociedad* trata miserablemente a las personas con discapacidad, no está apelando a intenciones o acciones concretas de sujetos, sino justamente al predominio de ciertas orientaciones de valor en las que sobresale el mérito como principio hegemónico. La expresión “dejar de tratar miserablemente” remite directamente a un contenido ético de falta de reconocimiento que pone en juego también la idea de dignidad, como se verá más adelante.

Justicia: igualdad, mérito y autonomía

En el discurso de muchos de los dirigentes entrevistados se percibe que la idea de justicia, y más en concreto la reivindicación de derechos frente a las situaciones injustas, representa una de las principales razones de ser del sindicalismo. En este sentido el movimiento sindical tiene una función de *crítica*, ya que promueve la toma de conciencia colectiva sobre las injusticias, desnaturalizando situaciones de menosprecio hacia los trabajadores. De este modo los valores-principio adquieren un sentido axiomático (Dubet), ya que sirven para justificar o legitimar bajo principios universales los reclamos y las demandas de los trabajadores. La capacidad crítica del sindicalismo radica entonces en su poder para movilizar de manera autónoma (esto es, dando un sentido propio) estos principios universales para construir demandas legítimas.

En la siguiente cita queda de manifiesto la forma en la que opera la crítica, al interpretar contenidos particulares de experiencias vividas en el trabajo como situaciones en las que se están avasallando derechos, por lo tanto son injustas, y por esto representan espacios en los que el sindicalismo tiene el deber moral de intervenir:

“...cuando viene una compañera con un problema de acoso, cuando a una compañera le están evadiendo la media hora por lactancia. La negación de un derecho es el primer paso de la conciencia. Ahora, en el colectivo grande, este problema no está instalado, no creo que haya un pensamiento teórico estructurado opuesto a lo que yo estoy diciendo, el problema es que hay una cotidianidad, en el campo de lo empírico, de lo concreto, y viene porque le están jodiendo la vida, le están coartando un derecho. A partir de ahí tenemos que iniciar el proceso de resolver el problema concreto de manera instrumental de la manera lo más eficientemente posible, porque con el derecho coartado hay una injusticia que se está concretando ahí, pero al mismo tiempo, decir: “mirá que este problema no solo te pasa a vos, y este problema no es solo de esta institución, esto que te está pasando a vos aquí y ahora es inherente o es propio de esta forma de

organizar el laburo, tenemos que buscar otra forma de organizarlo”, y ahí empezar ese proceso, empezarlo no, ahí darle dinámica a ese proceso.” (Dirigente de SINTEP)

Otro aspecto relevante que hace a la función de crítica, y a la movilización del valor de la justicia, y que es presentado de forma muy clara en la cita, tiene que ver con trascender el carácter particularizado de la experiencia de injusticia, y ponerla en relación con las condiciones de organización del trabajo y de la producción en el marco de una economía capitalista. De este modo, la experiencia de injusticia se manifiesta en interacciones sociales concretas, pero deriva del marco estructural de esas interacciones. Adicionalmente, es importante destacar que la articulación más directa de la noción de justicia, se da con la noción de *derecho*, y con los *derechos fundamentales* del trabajador en tanto que ser humano.

Otro sentido de la noción de justicia que circula en los discursos de los dirigentes sindicales tiene que ver con la defensa de los más débiles, y en no tolerar los abusos por parte de los más fuertes. El paradigma de esta situación tiene que ver con la relación entre trabajador y empresario, y los abusos se relacionan tanto con imponer condiciones de trabajo injustas como de dispensar un trato degradante, que se entiende como abusivo. Sin embargo, esta noción se extiende a la relación entre compañeros de trabajo, y refiere al abuso contra los más vulnerables por parte de otros compañeros (quizá más fuertes, con más experiencia, o que están en una posición privilegiada)

“Cuando se habla del vestuario [de un lugar de trabajo] se tiende a tener una visión idílica del vestuario. El vestuario es salvaje. ¡Salvaje! Entonces se aprende por dos vías lo del vestuario, por la vía de la solidaridad, que se crea una colecta para un muchacho que se quebró una pierna y la familia no tiene la plata suficiente, pero también te sueldan el candado del vestuario, también te mean una bota, y vos salís a trabajar todo el día con la bota meada (...) Llegaste en hora y te soldaron el locker, y bueno, y eso es cultura del trabajo también. Ahora, de a poco esa cultura más del día a día la vamos como diluyendo, como que hay una lógica de trabajar en que el vestuario no sea una tortura para el débil, en todo caso que sea un juego que integre a todos, no joder más al discapacitado, no joder al que tiene condiciones de mayor debilidad, en todo caso joderse entre los que tienen más liderazgo...” (Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT)

Teniendo como referencia los tres principios de justicia que operan en el mundo moderno, y de los que da cuenta Dubet, es posible preguntarse por la manera en que se ponen en juego, se priorizan unos sobre otros, y se cargan de sentidos e interpretaciones concretas en el ámbito del

trabajo por parte del movimiento sindical, para conformar el sentido de la noción de justicia propio de la cultura del trabajo en el movimiento sindical.

En primer lugar, a partir de los discursos analizados, la igualdad resulta uno de los valores-principio centrales a la hora de dar cuenta de situaciones de injusticia en el ámbito del trabajo. Por ejemplo, una de las reivindicaciones centrales del movimiento sindical tiene que ver con materializar el principio de igualdad a través de leyes y de cláusulas en la negociación colectiva:

“...los cuidados, las licencias especiales por atender padres y madres o chiquilines enfermos, por acompañarlos a la escuela, es decir, hay mucho planteo de ese tipo, viene en clave de igualdad...” (Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT)

Por otro lado, el principio de igualdad se pone en juego cuando se reivindican otro tipo de derechos que trascienden al ámbito del trabajo, como por ejemplo el derecho a la educación:

“Esto en un momento de desempeño de la industria a ritmo menor a lo que fue el boom de la construcción que fue en 2012-2104 es una reivindicación importante porque nos va ayudando, más allá de la beca, a poner en debate el derecho a la educación, o sea, es las dos cosas, es la ayuda pero sobre todo es el mensaje político que intenta discutir, nosotros: los nadie, los negros de la construcción... Hay ahí un esfuerzo por reivindicar derechos. El derecho a la educación.” (Dirigente del SUNCA)

En este planteo subyace una denuncia que se presenta en términos igualitaristas, que se opone a que una concepción que jerarquiza el trabajo intelectual por sobre el material, y bajo la cual se rezaga el ejercicio del derecho a la educación para los trabajadores pobres, tradicionalmente vinculados al trabajo manual (como en el sector de la construcción, al cual pertenece el dirigente citado). La expresión “los nadie” da cuenta de ese colectivo que carece de cualquier tipo de privilegio estamental, y por lo tanto es profundamente igualitarista al reivindicar derechos para aquellos que estamentalmente no tienen derechos.

De este modo, el contenido del principio de igualdad se relaciona también con una visión pluralista del ámbito del trabajo, que reivindica la idea de que todos estamos en condiciones y tenemos derecho de participar sobre las decisiones que nos afectan. Esto se canaliza principalmente a través de la práctica de las asambleas como modo soberano de toma de decisiones:

“En general la gente, creo yo que confía en la asamblea como espacio democrático. También hay que ser muy cuidadoso de que todo el mundo se pueda expresar. (...) Eso se cuida,

se promueve, se alienta, con aquello de la cultura de decir las cosas en los ámbitos, bienvenida tu opinión, estás ayudando, no importa lo que pienses, vos contribuís dando tu opinión, cuidás ese espacio, la gente se engancha en eso. De alguna manera esa cultura de discutir en los ámbitos, en los organismos que sean de vida democrática real...” (Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT)

Por otro lado, el principio de igualdad tensiona con el de mérito, ya que mientras que el primero busca igualar el segundo busca diferenciar. Para hacerlos convivir, en general también se admite como deseable cierto nivel de igualdad (por ejemplo, de igualdad de oportunidades) a partir del cual es justo establecer diferencias según el mérito o la contribución específica de cada individuo al colectivo. La cuestión pasa a ser entonces cómo establecer dicho límite (Dubet, 2013). En relación al movimiento sindical es posible plantear la siguiente pregunta: ¿Cómo convive el movimiento sindical con grandes diferencias salariales y de condiciones de trabajo entre sectores? En este sentido, una de las entrevistadas señala lo siguiente:

“Mi posición es que es recontra injusto, que a veces se vivan como naturalmente desigualdades que son brutales. Porque vos adentro del PIT-CNT tenés la banca oficial, la banca privada, la FOEB, la construcción (que son de los mejores salarios en el Uruguay), y tenés las domésticas y los peones rurales. Entonces el PIT-CNT logra abrazar a todo ese crisol de gente pero, y ahí es lo que yo creo que funciona bastante así, las ramas de actividad funcionan de forma tan aislada, que no te da tanto para cuestionarte esas contradicciones a la interna. Yo me acuerdo que en la federación [FUECyS] vos lo veías como algo natural, que por ejemplo el gas estuviera negociando un aumento que era al triple de tu salario, lo vivías natural, y lo entendías así, era una reivindicación que tenían ellos, tenían muchos años de sindicato formado... Pero sí te va erosionando la credibilidad, cuando yo tengo que salir a defender a alguien que para mí es un privilegiado.” (Dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros)

De este modo se plantea entre líneas que el principio de igualdad se privilegia por sobre el principio de mérito³⁸. A su vez, queda en evidencia la tensión entre el valor de la unidad y el principio de la igualdad, en el sentido de que la unidad se reivindica *a pesar de*, o relegando, el principio de igualdad, lo que en cierta medida puede indicar el carácter forzado de la unidad. De allí la importancia de que el movimiento sindical priorice los reclamos de los sectores más sumergidos de los trabajadores (domésticas, rurales), y que incorpore reivindicaciones de los

³⁸ Además, sería necesario establecer cómo se construye la justificación de la diferencia salarial a partir del principio del mérito, ya sea a partir del contenido del trabajo (requiere más especialización o mayor esfuerzo), o a partir del mérito colectivo que implica un proceso de lucha y negociación por parte de los sindicatos de sectores como mejores salarios. De todos modos, el principio del mérito, así como los otros principios de justicia, habilita las más amplias interpretaciones.

trabajadores tercerizados (que de alguna manera se encuentran en una categoría menor que los trabajadores “de planta” en las diferentes organizaciones).

Por último, de entre los principios de justicia modernos considerados por Dubet, el principio de autonomía no aparece de manera frecuente en los discursos de los dirigentes entrevistados cuando refieren a reivindicaciones vinculadas al empleo o al contenido del trabajo. Quizá porque se asume la relación fundamental de subordinación que implica el trabajo asalariado. De este modo, existen planteos en los que se refleja la postergación -pero no el abandono- del principio de autonomía, a causa de las condiciones mismas del trabajo asalariado. Además queda evidenciada la manera en la que se asume esto con cierta resignación:

“Cuando hablamos de un movimiento sindical que sea escudo de los débiles, o un movimiento sindical que lo que quiere es cambiar la sociedad, estamos profundizando en esta cuestión que no es solo trabajo. Pensamos en todo lo que se llama la pública felicidad, esa frase que parece tan hecha pero que tiene muchísimo contenido en cuanto a pensar realmente en las personas y también en esto de las libertades que también quedan muchas veces sometidas dentro de lo que tiene que ver con el trabajo, que bueno, lo necesitamos para vivir.” (Secretaría de Jóvenes del PIT-CNT)

No obstante esto, hay espacios en los que sí está presente el valor-principio de la autonomía, porque hace al contenido concreto del trabajo, como por ejemplo en el ámbito de la educación, con la reivindicación de la autonomía de criterio para hacer las evaluaciones de los alumnos. En este sentido se recurre a este principio para denunciar tratos injustos por parte de instituciones empleadoras:

“Entonces es un proceso que se va dando en la institucionalidad que tiene estas dos formas, una que se da por dentro de instituciones viejas, y la emergencia de instituciones nuevas, en las que lo pedagógico importa tres cornos. ¿Cómo llegamos a esta conclusión? A partir de hablar con los trabajadores y las trabajadoras. Compañeras que vienen acá y que te dicen que reciben presiones, o en algunos casos hasta les modifican la libreta, o reciben presiones, sutiles y sofisticadas, a veces son brutas y autoritarias, de cambiar la calificación, porque si no los padres se enojan y se van, y si se van hay menos alumnos, y si hay menos alumnos hay menos cuota, y si hay menos cuota hay menos trabajo.” (Dirigente de SINTEP)

Finalmente, el principio de autonomía sí está presente, y forma parte de la concepción misma de las organizaciones sindicales, cuando refiere a la forma en que se toman las decisiones en el marco de dichas organizaciones. De este modo se reivindican criterios e intereses propios de los trabajadores y del movimiento sindical, por sobre los del gobierno, partidos políticos o las

empresas, a la hora de hacer planteos, reivindicaciones o elegir métodos de lucha y de protesta para llevarlos adelante³⁹.

Dignidad

Es posible acercarse a la idea de dignidad en función del límite que marca lo que es *tolerable* para un ser humano (Fassin 2018). El valor-principio de la dignidad establece que cualquier ser humano debe ser considerado como fin en sí mismo, y no como medio para fines ajenos. Bajo esta definición también se entiende que el movimiento sindical incorpore la idea de dignidad en su discurso, ya que en el ámbito del trabajo asalariado, el riesgo de la reificación es frecuente (tema que se desarrolla en el siguiente apartado).

La dignidad se presenta como el valor último o como un principio fundamental, y como un elemento que se pone en juego cotidianamente en el ámbito del trabajo en la relación con los empleadores. Tan laxo como los otros principios de valor, su carácter propiamente cultural aparece en las interpretaciones concretas que se dan del mismo.

Se apela directamente a la dignidad desde el discurso de los entrevistados, cuando se pone en juego la integridad física de las personas en el trabajo (ya sea por malas condiciones de salud o seguridad, o por tratos violentos o denigrantes). De este modo, dentro del discurso de los dirigentes entrevistados, es posible advertir que en general en las reivindicaciones salariales entra en juego la idea de justicia⁴⁰ y los principios de igualdad y mérito; mientras que la dignidad se pone en juego con respecto a las condiciones de trabajo y el trato por parte de los empleadores o jefes, sobre todo cuando esto afecta ostensiblemente la salud y el bienestar de los trabajadores.

“...entraba a las 8 o 9 de la mañana y al mediodía que era el pico de ventas no podías escuchar, de lo alto que hablaba todo el mundo. O sea, tenías una vincha de un oído, y el otro libre. Yo vi a gente hacer crisis de pánico en su lugar de trabajo. Vivíamos enfermos, pero de la

³⁹ Los principios de unidad y autonomía también están vinculados en un sentido estratégico, ya que según Zubillaga y otros: “A efectos de que el movimiento sindical pueda operar como un actor social de referencia, en la definición de políticas y en la orientación general del país, es necesario que atienda a la unidad y la priorice fuertemente como uno de sus objetivos estratégicos.” (Zubillaga et. al. 2016: 192)

⁴⁰ Esto no siempre es así. En los sectores con salarios más sumergidos, las reivindicaciones salariales sí pueden poner en juego el referente de la dignidad, como se observa en una de las citas a trabajadores de telecentros, y en expresiones como “trabajás para respirar”.

cabeza. ¡Un estrés! Y esa era una realidad que se daba en todos los call center. Por eso se empezó a regular, y por ejemplo, la actividad de call tiene, además de lo que es la media hora de descanso, tiene unos descansos complementarios que son para descanso auditivo. Y después una de las cosas que era súper importante, y pedíamos, era que el tiempo entre llamadas se regulara, así tenías tiempo de respirar entre una llamada y otra. No estabas pidiendo nada del otro mundo, estabas pidiendo trabajar como un ser humano y no como un robot.” (Dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros)

Más allá de que no aparece explícitamente en la cita el concepto de dignidad, si se pone en juego su contenido al referir al mínimo de condiciones para “trabajar como un ser humano”, las cuales peligran por las condiciones impuestas por los empleadores.

La importancia de la noción de dignidad como valor-principio en el marco del sindicalismo, puede ser dimensionada a partir de la centralidad que cobra el sentimiento de indignación como aspecto movilizante de la lucha social. El sentimiento de indignación representa el primer movimiento que lleva a denunciar situaciones que se entienden como injustas, con una carga afectiva o emocional que empuja a no quedar indiferente frente a ellas. Tal como plantea Honneth en su desarrollo de la teoría del reconocimiento, las situaciones de menosprecio operan de igual manera, suscitando muchas veces el sentimiento de indignación y generando demandas de reconocimiento (Honneth 1997). La importancia de la función crítica del movimiento sindical radica allí: las situaciones de menosprecio, en donde se pone en juego la dignidad humana, no suscitan siempre y de forma espontánea ese sentimiento, sino que este tiene que ser construido por el colectivo, por sujetos con esquemas culturales proclives a entender esas situaciones como un límite moralmente infranqueable, y por lo tanto como fuentes para la construcción de demandas.

“Es una cosa que es inadmisibile para todos. Más allá de tu ideología, que venga el patrón a pegarte a tu silla de trabajo, es una cosa que decís: ¡No! Pero son cosas que pasan cotidianamente. La gente se sorprende de determinados niveles de violencia, pero después decís: ¿qué estás haciendo para no naturalizarla? Porque te sorprende cuando te muestran la filmación de uno pegándole al otro. Pero eso pasa todos los días. Los “gurises” se crían en esa violencia. Y la violencia económica es más violenta que me den una piña. Que yo no sepa todos los días si voy a comer... La violencia económica es mucho peor, y a veces se hace difícil dimensionarlo, y hacerle entender eso a la gente: que tener hambre es peor que te caguen a piñas.” (Entrevista a dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros)

En esta cita se da una articulación que abre el concepto de dignidad, desde su aplicación a una situación en que se pone en juego la violencia física contra un trabajador (a través de lo

intolerable o “inadmisible”), hasta ponerla en relación con lo que vive un trabajador con sueldos que no alcanzan para satisfacer necesidades básicas, estableciendo que esas condiciones son igualmente inadmisibles que el maltrato físico hacia los trabajadores, y por lo tanto afectan la dignidad del trabajador.

Lucha

En primer lugar cabe la pregunta sobre si la lucha se puede entender como un valor-principio. Entendemos que sí, pero es necesario un proceso de re significación. La centralidad de la noción de lucha en el movimiento sindical deriva del concepto de lucha de clases, que hace a la separación “ellos” y “nosotros”, de la que habla Rosanvallon para dar cuenta de la cultura sindical y el valor de la solidaridad en el esquema tradicional del movimiento sindical (Rosanvallon 1992). Para el movimiento sindical, en el marco de su tradición política vinculada a movimientos de izquierda y sobre todo al comunismo y el anarquismo, en las sociedades capitalistas las relaciones sociales son antagónicas, y el principal eje de este antagonismo en la relación capital-trabajo. Aunque en los últimos tiempos el movimiento sindical haya incorporado y defendido la bandera del diálogo social, como la forma cotidiana que adquiere la relación con el empresariado, en última instancia sigue definiendo esta relación como antagónica: es decir, la lucha de clases existe, los intereses de los trabajadores y los empresarios se oponen, y las conquistas del movimiento sindical se consiguen en última instancia por la lucha⁴¹.

En un segundo momento, la significación de la lucha y su valor, se deriva del diagnóstico sobre las injusticias que presentan las sociedades capitalistas, y del hecho de que el cambio social para superar estas injusticias encuentra resistencia por parte de quienes se benefician del estado de

⁴¹ En entrevista del semanario Brecha el presidente del PIT-CNT, Fernando Pereira, señala a propósito de la idea de lucha de clases: “*El que dice que la lucha de clases está perimida, no sé con qué fundamentos lo sostiene. La lucha de la que se habla no es contra un pequeño plomero que tiene un solo empleado y probablemente los dos ganen lo mismo. Es entre capital y trabajo. (...) Hay empresarios que hoy están haciendo donaciones al Estado mientras mandan trabajadores al seguro de paro. (...) Este debate es lucha de clases, y es obvio que haya un sector de la sociedad que nos dinamite si nosotros pedimos que les quiten un pedazo del patrimonio. Muchas veces nos damos cuenta de que nos ganan la cabeza del que vive con 15 mil pesos, nos colocan gente de nuestra clase defendiendo una propiedad que no tiene, una riqueza que no tiene, convencida de que si esa riqueza se toca, no va a haber inversión productiva. Yo lo que veo es que hay opresores y oprimidos, gente con mucho capital y gente que la pasa muy mal. Y si hay contradicciones de clase, hay lucha de clases.*” (Semnario Brecha, 30 de abril de 2020)

cosas existente. Desde el punto de vista de los dirigentes entrevistados, el proceso de transformación social, que está detrás de las demandas del movimiento sindical, al estar plagado de resistencias, solo se consigue a través de la lucha:

“Lo que pasa es que el trabajo también, más que nada para nosotros los sindicalistas, tiene una connotación importante desde la lucha de clases, o de las luchas que cotidianamente se dan para cambiar la sociedad, para cambiar las relaciones de producción y poder...” (Dirigente de COFE - Secretaría de Jóvenes del PIT-CNT)

“...la historia del movimiento sindical es la historia de la lucha por los derechos. Y la lucha por los derechos es una lucha que trae bienestar a la sociedad y al trabajador o trabajadora, en el marco de las condiciones en la que tiene que desempeñar su función. Y eso es una pelea irrenunciable.” (Dirigente de SINTEP)

Tan central es esta concepción antagónica de lo social que la lucha se transforma en una de las principales nociones de referencia del movimiento sindical, al punto que forma parte del lema del PIT-CNT: “unidad, solidaridad y lucha”⁴². De este modo, en este lema, así como en los discursos de los dirigentes entrevistados, se da una articulación de la noción de lucha que lo pone en relación con otros principios de valor.

En la noción de lucha convive un sentido de “diagnóstico objetivo” acerca del carácter antagónico de las sociedades capitalistas, junto con un sentido de valor-principio desde el que juzgar personas, actitudes y situaciones en el mundo del trabajo. Por ejemplo, su uso como valor-principio queda evidenciado en la siguiente cita, en dónde un dirigente pondera positivamente la “capacidad de lucha” de un sindicato:

“...la ventaja de [el sindicato de] supermercados es la capacidad de lucha que ha adquirido, creo que desde ese punto de vista está muy avanzado. (...) Creo que le falta ideología, pero sí tiene esa referencia de lucha...” (Dirigente de FUECyS)

⁴² Otro ejemplo de la centralidad de la lucha entendida como valor principio se encuentra en el lema del congreso del SUNCA del año 2020: “Ni un paso atrás. Organizar la dignidad y construir más igualdad”. En la frase “ni un paso atrás” está contenida la concepción antagónica de lo social, y el valor de la resistencia y por lo tanto de la lucha en el accionar sindical.

También se observa la articulación de la idea de lucha en cuanto principio de valor cuando se pondera el carácter de “luchador obrero” de un dirigente sindical, como se señala por parte de un dirigente de SINTEP citado en subcapítulo 6.1.

Síntesis y líneas interpretativas

Entre los valores-principio que se articulan en los discursos de los sindicalistas entrevistados destacan: la *unidad* entendida como solidaridad de clase, más allá de la heterogeneidad de los diferentes sectores de trabajadores; la *solidaridad*, íntimamente ligada con el principio de unidad y orientada a la defensa de los más débiles; la *justicia* entendida como lucha contra las injusticias, y con una fuerte orientación igualitarista (por sobre principios como el mérito y la autonomía); la *igualdad* como la demanda de trato digno a todas las personas; la *dignidad* como límite negativo en la exigencia de consideración del trabajador como un fin en sí mismo; y la *lucha* como forma de entender el carácter antagónico de las relaciones sociales de producción, y como modo privilegiado de hacer valer los demás principios. Destaca también por su presencia débil el valor- principio de la *libertad*, quizá dando cuenta de la fuerza del carácter subordinado del trabajo dependiente. En los discursos recogidos no existe una delimitación clara de cada uno de estos principios; ellos se encuentran abiertos y en articulación unos con otros, refiriéndose mutuamente, pero sí establecen en conjunto un espacio de sentido que delimita una orientación de valor propia del sindicalismo uruguayo, que se mueve sobre estos ejes.

Rosanvallon sostenía que el valor de la solidaridad forma parte de las raíces históricas del sindicalismo, que se fundamentaba en la separación del trabajador industrial con respecto a la sociedad, que daba contenido a la separación “nosotros” y “ellos”, y sostenía una retórica sindical orientada por la noción de lucha. Claramente estos aspectos siguen presentes en los discursos de los dirigentes sindicales y se ubican en el marco de una tradición que les da continuidad en el tiempo. Sin embargo, aspectos como la heterogeneidad de la clase trabajadora, la falta de claridad de un antagonista (muchas veces resulta difícil ubicar a “el empresario explotador” ya que a las empresas las dirigen cuadros gerenciales y corporaciones), la importancia que viene cobrando la retórica del “diálogo social” como cooperación entre clases,

pueden estar explicando cierto desgaste en la retórica sindical y el “desprestigio” que viene sufriendo el movimiento sindical uruguayo⁴³.

6.4 *Abogados a la renta*: visión del sindicalismo sobre los empresarios

La visión de los sindicalistas sobre el empresariado está marcada por una sospecha y veces una condena de carácter moral, desde la que se denuncia una orientación exclusivamente instrumental del empresariado en el marco de las relaciones laborales. Lo que se condena es la consideración del trabajo como un factor productivo más en la función de producción. Esto deriva en un proceso de reificación trabajador, justamente al tratarlo como cosa, al someterlo al cálculo racional y a la lógica de medios y fines. De esta forma se opera lo que Honneth llama *olvido de reconocimiento* (2007) de la dignidad del trabajador. Este es el marco en el que se van a desarrollar las experiencias de menosprecio o de falta de reconocimiento en las diferentes esferas, y que lleva a plantear las reivindicaciones de los trabajadores a través de los sindicatos en términos de una gramática moral: el trabajo no es un factor productivo más, el trabajo son trabajadores con derechos y por lo tanto merece una consideración especial, que supere la lógica del cálculo racional y se oriente por la lógica del reconocimiento.

De esta forma, la condena moral arraiga en la crítica a la concepción valorativa del empresariado, según la cual el único valor, o el valor que se coloca por encima de otros es la ganancia, la rentabilidad, la productividad y la acumulación. Frente a esta jerarquía de valores, el sindicalismo plantea un conflicto moral, al postular la primacía de otros fines más valiosos, que en general son más valiosos por ser compartidos y no individuales.

“Primero que los empresarios están abogados a la renta y no a otras cuestiones. Si influye o no en el desarrollo no les interesa, si ayuda a la formación de la gente no les interesa, les interesa la ganancia. (...) hay veces que te dicen: “bueno, vamos a tener que enviar un contingente de trabajadores al seguro de paro porque estamos con dificultades...” Entonces, ¿es verdad que hay dificultades, o lo que querés es producir lo mismo con menos gente y ganar más? Siempre te quedan esas dudas. Esas peleas las tenés siempre.” (Dirigente de Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines)

⁴³ Recientemente María Urruzola editó un libro titulado “La cara oculta de los sindicatos en Uruguay” en el que destaca, a partir de datos del Latino barómetro de 2018, que el movimiento sindical es la segunda institución que despierta menos confianza en Uruguay, después de la política.

Esta valoración se manifiesta por ejemplo, entre otros campos, en la idea que tienen los sindicalistas sobre el tipo de racionalidad que se pone en juego por parte del empresariado al momento de incorporar cambios tecnológicos. Desde este punto de vista el factor trabajo aparece como problemático para el empresario, y se prefiere sustituir por procesos automatizados en vez de operar innovaciones tecnológicas que los tengan en cuenta, más allá de las consecuencias sociales que esto pueda tener:

“...lo ves en los supermercados: las nuevas tecnologías están dejando sin laburo a la gente. Vas a un supermercado, y ves que hay dos cajeros, ocho cajas, y de repente tenés a la caja automática, y ves que efectivamente no hay gente trabajando en las cajas, y que está la caja esa. También ahí hay que pensar cómo vamos a hacer para resolver esto. Porque parece que desde las empresas, o desde algunas, no hay mucha intención de resolverlo positivamente para los trabajadores, sino el tema es cómo me saco a los trabajadores de arriba, para utilizar la tecnología y seguir teniendo más ganancias.” (Dirigente de FUECyS)

“Está aquella vieja receta, el empresariado uruguayo piensa en que está sacando la misma producción con una máquina y antes necesitaba 10 o 12 empleados, ahora le sobran 10, y la solución es despedir a esos 10 que sobran, y no, por ejemplo, hacer una reducción de la jornada horaria, o buscar reducir a 6 horas cada trabajador, el trabajador está más tiempo con su familia (...) Entonces nosotros tenemos eso que muchas veces, por las multinacionales o por la misma producción nacional, aunque los números siguen aumentando, la riqueza va para el patrón y se distribuye menos en los trabajadores porque cada vez hay menos trabajadores...” (Delegado del PIT-CNT por asuntos de salud y seguridad en el trabajo)

En las citas se reitera que el problema fundamental está determinado por la definición de los fines hacia los que está orientada la actividad empresarial. Esta situación también va a encontrar matices según los diferentes rubros, tradiciones, perfiles del empresariado, o *lógicas empresariales*⁴⁴. Sin embargo, desde la visión del sindicalismo, en tanto empresarios *capitalistas* el factor que orienta la producción o más en general la actividad empresarial, es el capital. Cuando este proceso se da manera exacerbada, presenta consecuencias notorias en el reconocimiento de los trabajadores, y dispara una condena moral por parte de los sindicatos.

Dentro de este esquema común, las particularidades de los sectores van a marcar diferentes manifestaciones para las experiencias de menosprecio. En el caso de los trabajadores de la

⁴⁴ Según la tipología propuesta por Quiñones, Segantini y Supervielle al diferenciar lógicas empresariales rentistas, especulativas o integradas. Cada una de estas lógicas conlleva una actitud específica con respecto a temas como el cambio tecnológico, la gestión de recursos humanos, y las relaciones laborales, entre otros. (Quiñones et. al. 2012)

educación privada, la centralidad del factor trabajo es aún más marcada que en otros sectores, y las actividades pedagógicas son más difícilmente sustituibles por procesos automatizados. En este campo, la reificación como olvido de reconocimiento opera en la esfera de las cualidades y capacidades específicas de los trabajadores docentes. Uno de los entrevistados del sector de la educación privada, entiende que estos procesos son consecuencia de la híper mercantilización de la educación, y la falta de reconocimiento se expresa en las vivencias de la precarización:

“...todavía existen instituciones que mantienen su convicción en el proyecto pedagógico, y tratan de no condicionarse mercantilmente. Pero esa nueva configuración de la institucionalidad privada, de la enseñanza, trajo modificaciones en las condiciones de trabajo y en la forma en la que el trabajador y la trabajadora se apropia de la tarea y en cómo vive el día a día. Ha crecido mucho más el acoso, ha crecido mucho más la precarización laboral, porque es una forma de maximizar recursos y tener ventajas comparativas, no pagar ciertas cuestiones, eludir cierta normativa, contratar a los trabajadores como jornaleros, esas cosas pasan. ¿Por qué? Porque no te importa tener a los profesores, y profesoras, maestros, en una condición en que se formen y que sean los mejores, porque tu proyecto pedagógico querés que sea el mejor, y todo lo pones al servicio de eso: ¡no! Estás al servicio del bolsillo.” (Dirigente de SINTEP)

Para Honneth hay dos causas para el olvido del reconocimiento: una tiene que ver con la praxis concreta orientada a un fin que pierde de vista el contexto y el origen de la interacción. En este sentido toma el ejemplo del jugador de tenis que está enceguecido por ganar y se olvida que el contrincante es el amigo con el que aprendió a jugar al tenis. Desde la visión de muchos de los dirigentes entrevistados, es posible interpretar que este tipo de praxis opera en la conducta de los empresarios: la orientación hacia la maximización del capital genera un olvido del reconocimiento del trabajador y del hecho de que esta ganancia se produce en algunos casos a costa de su dignidad, o a costa del desarrollo social de la comunidad. En todos los casos se contraponen orientaciones valorativas, y los dirigentes sindicales entrevistados lo presentan como un conflicto de valores.

“[los empresarios de la construcción] decidieron matarnos, en un momento de auge de la construcción [años 90] y de ganancias extraordinarias. Nunca lo reconocieron ahí, pero 10 años después los mismos empresarios que estuvieron en esa huelga te dicen “sí, yo la verdad me endulce de más”. Si se estaban haciendo [hoteles] 5 estrellas, los shoppings, la refinería, Punta del Este era un infierno, y decidieron en ese momento, en el momento de auge de la construcción, el metro cuadrado se estaba pagando altísimo... No lo decidieron las cámaras, pero miraron la propuesta de Posadas de decir: “la inflación va a ser del 31% en los próximos 18 meses el salario va a ir a [hacia un aumento del] 26 %, o traigo brasileros que son más baratos. Elijan.”,

y una buena parte de las cámaras empresariales no dijo: “defiendo la propuesta del gobierno”, pero más o menos...” (Dirigente del SUNCA)

Esta cita resulta interesante porque el proceso de reificación no se da en un contexto de crisis, en el que está en juego la supervivencia de la empresa, sino en un contexto de bonanza, que hace más evidente esa ceguera por aumentar la ganancia que se condena desde el movimiento sindical.

La otra fuente de reificación como olvido de reconocimiento tiene que ver con los contenidos de determinada ideología, en el cual se propone una supresión de la relación de reconocimiento originaria. Es decir, determinados contenidos ideológicos postulan un estatus diferencial en la dignidad de las personas y a partir de ahí sustentan la reificación (Honneth, 2007). Un ejemplo en el caso del mundo del trabajo tienen que ver con las posturas “unitaristas” (Cosse y Supervielle, 2019), es decir, aquellas que postulan la verticalidad de las relaciones en el ámbito de la producción, apoyadas en una valoración diferencial del trabajo intelectual-práctico del empresario (de gestión, managerial, organizativo, innovador y autónomo) por sobre el trabajo manual (repetitivo, subordinado y heterónimo) del trabajador.

Con la ideología que orienta las posturas unitarias se observa cierto recelo de los empresarios sobre la participación de sindicatos en aspectos de la organización del trabajo, lo que desemboca nuevamente en un olvido de reconocimiento:

“...creo que a veces [los empresarios] tienen un problema en cómo ellos entienden sus derechos de dirección: “ustedes no se metan acá”. En realidad, porque nosotros participemos del debate, de una negociación con un aporte de cómo hacer mejor las cosas nadie les va a quitar a ellos el derecho de dirección, ¿no? Bueno, pero ellos lo asimilan así: “No. Este es mi terreno, no te metas.” Y seguro, la gente, que es más pícara que ellos, le encuentra 75 maneras de hacerles cebo y bueno, vos seguí dirigiendo que yo sé qué hacer con los problemas. Entonces nosotros quisiéramos que haya una lógica distinta. Pero bueno, está difícil.” (Secretariado Ejecutivo del PIT - CNT)

Uno de los entrevistados establece una distinción o matiz con respecto a esta postura ideológica unitarista, que resalta que es más propia de las gremiales empresariales que de los empresarios de forma individualizada o aislada, quienes son más proclives a reconocer el papel que pueden jugar los trabajadores en la organización del proceso de producción. Esto se manifiesta en los temas que se incluyen en las instancias de negociación colectiva, de forma que las ideologías unitaristas reducen el espacio de diálogo a los temas salariales y de categorías:

“...tenés empresas nacionales que intentan jugar en serio, intentan jugar a la alta, el problema más que con las empresas lo tenemos con las cámaras. Con el empresario cuando vas a discutir estas cosas no tenés tanto problema, el problema es que es muy difícil con la mayoría de las cámaras, sobre todo con las de comercio e industria, que son las que más mandan, y que están en el Consejo Superior Empresarial. Y que hubo una discusión política de que ellos si pudieran no negocian nada, pero si negocian, salario y categoría, y nada más, todo lo demás es fantasía dicen, todo lo demás es fantasía, todo lo demás es: no. Entonces esa es la voluntad gremial.” (Dirigente del SUNCA)

Otra de las formas de menosprecio que da base a la condena moral de los trabajadores hacia los empresarios tiene que ver con las posturas antisindicales que por lo general son parte de las ideologías unitaristas. De esta forma, la falta de reconocimiento de los sindicatos es una manifestación de la reificación de los trabajadores, así como de los canales y formas que asume la construcción de una voluntad colectiva.

Estas posturas antisindicales se manifiestan en diversos sectores de actividad, y presentan diferentes alcances y manifestaciones, que van desde estrategias de gestión de recursos humanos que incentiven y premien a los trabajadores que no se sindicalizan, y castigan solapadamente a los que sí lo hacen, como es el caso de una cadena de tiendas de ropa:

“Si bien se han mejorado un montón las condiciones de trabajo y los derechos laborales, las leyes y la mar en coche, es una empresa que solapadamente tiene una especie de anti-sindicalismo salado. Entonces hace que las encargadas les hagan la cabeza a las gurisas de que si se afilian al sindicato no van a ascender nunca, nunca van a lograr nada, la empresa no las va a tener en cuenta. De hecho, hemos peleado en la Dirección Nacional de Trabajo (MTSS), con pruebas de gente que ha escrito que las han comprado para que se desafilien, para ir a un taller de ropa que tenemos todos los años cuando entra la colección, y no hay forma de que ellos lo reconozcan...” (Dirigente de FUECyS)

En otros casos ponen obstáculos a las instancias de organización sindical. Por ejemplo, en el desarrollo de asambleas, como ocurre con algunas empresas de la agroindustria:

“...a mí que me tocó atender 20 frigoríficas, los aserraderos, la forestación, los citrus... Mirás a los empresarios de la construcción en comparación a estos y son unos chetos, mirás algunas lógicas básicas... El año pasado fui a hacer una asamblea a Rivera, en medio del consejo de salarios. O sea, si algo no era ajeno, era el compañero del PIT-CNT que estaba ayudándolos a negociar el convenio colectivo. Pedimos autorización para hacer la asamblea: negada. Nosotros, imbéciles, hacemos la asamblea afuera con los compañeros, llovía a cántaros. Hacés 500 kilómetros, no te vas a venir para acá sin hacer la asamblea...” (Dirigente de SUNCA)

Otra manifestación tiene que ver directamente con amenazas de despido en sectores como el del trabajo doméstico, en donde las condiciones de organización son más difíciles, y estas prácticas quedan escondidas:

“...lo otro es que la gente tiene miedo. Todavía tiene miedo. Pero no es que tenga miedo al presidente o que le tenga miedo a la policía: no. Le tiene miedo al patrón, le tiene miedo al patrón porque sabemos que hay patronos que han dicho “si te afiliás al sindicato te echo. Estás despedida”. Eso ha pasado. Nosotras tenemos dos compañeras en el sindicato que fueron despedidas cuando se enteraron que estaba en el sindicato, entonces digo, todas esas cosas todavía, existe eso, y hasta capaz ese patrón que echó a la compañera que estaba afiliada al sindicato es un sindicalista.” (Dirigente del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas)

Finalmente, en otros casos se “compra” por parte de los empresarios la no organización de un sindicato, como en el caso de algunas bodegas:

“Y nos cuesta ingresar en la gente porque primero es una deuda de organización sindical al que tenemos ahí, está concentrado en una bodega sola la organización, las demás son muy pequeñas, está muy disperso en el país, y en algunos lados lo que hacen los empresarios es pagarte un poco más de lo que lo que es el laudo y con eso eliminan cualquier chance de sindicato. Nosotros hicimos el sindicato de las bodegas Stagnari, se afilió la gente y todo bien, al otro día la dueña hizo una asamblea con la gente preguntó cuál era el motivo de sindicalización, dijeron que querían mejorar su condición de vida, bla bla bla, y bueno, lo pasó a plata: ¿cuánto quieren? Y creo que les dió mil pesos de aumento a cada uno y con eso desarmó el sindicato...” (Dirigente de FOEB)

Síntesis y líneas interpretativas

Las denuncias de los dirigentes entrevistados sobre las posturas antisindicales de los empresarios dan cuenta de una concepción antagónica de la relación entre capital y trabajo, y refuerzan la condena moral, que se apoya en la denuncia de la reificación del trabajador. Esta falta de reconocimiento se manifiesta de esta forma como falta de reconocimiento de las organizaciones que los trabajadores construyen para defender sus derechos.

El empresario de este modo, se encuentra bajo una suerte de sospecha moral permanente en cuanto a que su accionar. Primero por tratar al trabajador con mero medio, y luego por tomar una actitud activa en contra de sus organizaciones y su movilización. Esto deriva en una actitud defensiva de los sindicatos. Por su parte, el empresariado también construye una justificación moral de su accionar, que deriva también en una condena de la actitud de los trabajadores. Quizá la diferencia radica en que el movimiento sindical explicita el antagonismo fundamental de la

relación entre capital y trabajo -en términos generales y sobre todo función de los hallazgos de esta investigación-, mientras que para el empresariado, la relación con el trabajador no tiene una naturaleza antagónica de por sí, sino que el enfrentamiento es producto de la propia visión “sesgada” de los sindicatos, que enfatiza en lo conflictivo de la relación. Sin embargo, esta hipótesis debería ser cotejada a partir del análisis del discurso de los empresarios, tarea que escapa a esta tesis.

Reflexiones finales

Esta tesis se centró en los valores como objeto de estudio. Esto implicó trabajar con nociones, es decir, ideas generales y de sentido común que estructuran la comprensión del mundo de los sujetos. El tipo de nociones que representan los valores, tiene que ver con aquellos objetos abstractos y principios que los sujetos consideran valiosos, y por eso orientan sus prácticas. Además tienen la cualidad de ser al mismo tiempo producto de convicciones individuales y de consensos colectivos. En este sentido los valores construyen comunidad.

Los valores referidos al trabajo en el ámbito del sindicalismo ofrecen la ocasión de problematizar cuestiones centrales para nuestro tiempo, fundamentalmente cómo se construyen los sujetos como trabajadores en sociedades democráticas, en las que a su vez domina la lógica del mercado y el trabajo subordinado, en un marco de profundas desigualdades sociales.

El problema de los valores está íntimamente ligado a la cuestión de la ideología y de los sistemas de justificación del orden social. A este respecto sabemos que el capitalismo ha evolucionado incorporando las críticas sobre el atropello a la dignidad que suponen las inmensas desigualdades que genera. Uno de sus productos es el management y la llamada cultura corporativa, que da especial importancia a los valores, en términos que sean compatibles con la reproducción del capital. Allí entran las nociones de mérito, la realización personal, el equilibrio entre competencia y cooperación, el trabajo en equipo, la flexibilidad, y muchas otras. Sin embargo, la relación de subordinación persiste, y las articulaciones de estas nociones que realizan los defensores del capitalismo, no siempre pueden dar cuenta de la forma en que los trabajadores viven el trabajo subordinado. Allí entran los sindicatos.

En esta investigación se intentó explorar la hipótesis de que los sindicatos sean espacios desde los que se construyen y defienden valores alternativos a los hegemónicos, y un sentido del trabajo que articule y dé forma a valores que denuncien y combatan la reificación del trabajador subordinado en sociedades capitalistas. En otras palabras, que el sindicalismo sea un espacio desde donde defender democratización y desmercantilización del trabajo⁴⁵.

⁴⁵ En un manifiesto reciente sobre el trabajo en tiempos de pandemia, redactado por referentes de ciencias sociales de universidades europeas (entre los que está la citada Dominique Méda) llamado “Trabajo: Democratizar,

A su vez entendemos que investigar y analizar los valores en el movimiento sindical resulta importante ya que constituyen el fundamento de las demandas y reivindicaciones, así como el terreno en el que se construye el sentido de pertenencia de los afiliados, y al movimiento sindical como comunidad. Planteado desde el sindicalismo, el tema de los valores resulta particularmente relevante en el ámbito del trabajo ya que ofrecen los fundamentos de una justificación ética de la crítica a las relaciones de producción dominantes.

¿Por qué es necesario un fundamento que remita a valores? Porque el movimiento sindical en su accionar, desde un punto de vista muy general, busca someter la lógica del cálculo y de la rentabilidad a una lógica orientada por valores, que coloquen a la dignidad de la persona como centro. Muchas veces denunciando el carácter ideológico -en el sentido de ocultamiento de intereses- de la retórica del management.

El lenguaje y más aún las nociones de sentido común como las que refieren a valores, destacan por su carácter abierto. Esto quiere decir, que los contenidos no son fijos, y que las articulaciones que se procesan están en disputa entre los diferentes actores sociales y su capacidad para incidir en la vida pública. En este terreno, la noción de cultura del trabajo es paradigmática, ya que articula ideas en torno al valor central del trabajo y al *ser trabajador* como virtud (esforzado, responsable, cumplidor, etc.) Sin embargo, no es una noción de la que se haya apropiado el movimiento sindical, quizá por esa sospecha de que encubre la relación de subordinación y la reificación del trabajador. De esta manera, en este trabajo se intentó dotar de un sentido nuevo a dicha noción, intentando que funcione como síntesis de la orientación de valor hacia el trabajo

desmercantilizar, descontaminar” se señala que la pandemia de COVID-19 muestra la urgencia de democratizar las empresas y desmercantilizar el trabajo: *“Democratizar la empresa significa permitir a los empleados participar en las decisiones. Y desmercantilizar el trabajo –o sea que la colectividad garantice un empleo útil a todas y a todos (...) hoy se ha vuelto injustificable no emancipar a los inversores en trabajo reconociéndose la ciudadanía en las empresas. (...) es necesario proteger ciertos sectores solamente de las leyes del mercado no regulado; es necesario darle a cada uno también acceso a un trabajo que le permita asegurar su dignidad. Una forma de alcanzar este objetivo es el de crear una “garantía de trabajo para todos”, ofreciendo a cada ciudadano la posibilidad de beneficiarse de un empleo.”* (16 de mayo de 2020. Disponible en <https://democratizingwork.org/>)

propia del movimiento sindical, y por lo tanto que coloque en primera línea las *luchas por el reconocimiento* en la que se ve cotidianamente embarcado⁴⁶.

Poner énfasis en las orientaciones valorativas no es dejar de lado la dimensión material de la cultura, sino sobre todo remitir a las relaciones sociales en las que se inserta el trabajo, poniendo atención al hecho de que lo que configura esa relación es el carácter subordinado del mismo, lo que despierta una respuesta ética y valorativa de los sujetos subordinados sobre las condiciones y la posibilidad de resguardar la dignidad en tales condiciones de subordinación -o superándolas-. Por eso, la dimensión valorativa no es “una parte” de la cultura del trabajo sino más bien una forma de aproximarse a ésta como totalidad.

Sobre los hallazgos

A continuación se sintetizan algunos hallazgos relevantes en cuanto a la caracterización de la cultura del trabajo del sindicalismo uruguayo, siguiendo el planteo de dividir entre el trabajo como valor-objeto, y los valores-principio que estructuran la visión de los dirigentes entrevistados.

En la retórica del movimiento sindical uruguayo, como era de esperar, el trabajo es un objeto dotado de valor, en el que están presentes las funciones de generación de valor (en el sentido material), autorrealización y socialización, pero no con la fuerza con la que están presentes en un esquema utópico del trabajo, es decir, bajo un esquema valorativo que otorga preponderancia al trabajo en la realización de estas funciones. Es posible afirmar que el trabajo pierde en cierta medida centralidad. En primer lugar porque está muy presente una orientación instrumental que lo entiende como mero medio de subsistencia. El trabajo es valorado porque es un medio de subsistencia y porque permite desarrollar otras actividades extra-laborales que son gratificantes para el sujeto. Esta visión está más presente en las generaciones más jóvenes y permea a diferentes sectores (quizá con excepción de la enseñanza). El poco peso de la orientación expresiva da cuenta de que la autorrealización no encuentra un lugar privilegiado en el trabajo. Además tampoco se entiende al trabajo como lugar privilegiado de socialización, en algunos casos porque las condiciones de trabajo coartan esta posibilidad. Alternativamente se podría

⁴⁶ El ejercicio que aquí se propone tuvo que ver con dar un contenido conceptual a una noción de sentido común. Obviamente la suerte que corra esta noción escapa a lo que se pueda proponer desde esta investigación.

plantear las hipótesis de que el movimiento sindical acapara la función de autorrealización -en función de una orientación solidaria- y de socialización -en la medida en que se aprenden normas de comportamiento-.

En cuanto a los valores-principio que orientan las demandas y la práctica sindical, no es una novedad, pero resulta central resaltar los valores sintetizados en el lema principal del PIT-CNT: “unidad, solidaridad y lucha”. De este modo se comprueba su presencia en la retórica de los dirigentes entrevistados. Las nociones de unidad y solidaridad como principios se encuentran fuertemente articuladas, y muchas veces remiten una a la otra. Ambas delimitan el adentro y afuera del movimiento sindical y de cada sindicato, y también se entienden en términos de clase (más allá de que la noción de clase se especifica en términos amplios en referencia a las “clases subordinadas” o las “clases populares”): unidad de la clase trabajadora y solidaridad para con la clase trabajadora (*los explotados, los débiles, los nadie*, entre otras articulaciones posibles). Luego, la idea de lucha también está fuertemente presente en el discurso de los dirigentes entrevistados, y remite nuevamente a la noción de clase y al antagonismo fundamental entre capital y trabajo. Se entiende de esta forma que en la condición de trabajo dependiente subordinado, las conquistas (materiales y simbólicas) se consiguen por medio de la lucha, y por lo tanto un atributo destacado de un sindicalista o de un sindicato es su “capacidad de lucha”.

Más allá de esta tríada, emergen otros valores-principio que es importante destacar como hallazgos: la *justicia en clave igualitaria y dignidad*. El principio que prevalece cuando se alude a la noción de justicia es la igualdad (por sobre el de mérito y autonomía): en palabras de uno de los entrevistados, todas las demandas de que se plantean desde el movimiento sindical *se hacen en clave de igualdad*. De la noción de igualdad deriva la defensa de la horizontalidad en las relaciones en el mundo del trabajo, que se manifiesta en la demanda de ampliación de espacios democráticos, no solo a la interna del movimiento sindical, si no orientada a democratizar el espacio de la producción, y que discute nociones tan hegemónicas en el empresariado como el *derecho de dirección*. Cabe señalar también que la perspectiva igualitaria, y con ella el valor de la unidad y la solidaridad encuentran grandes desafíos en los procesos de individuación del trabajo, y su manifestación concreta, por ejemplo, en las diferencias salariales entre sectores, o en la diferencias de “jerarquía” entre trabajadores empleados directamente por las empresas y trabajadores tercerizados. Además, queda en evidencia la tensión entre el valor de la unidad y el

principio de la igualdad, en el sentido de que la unidad se reivindica *a pesar de o* relegando el principio de igualdad, lo que en cierta medida puede indicar el carácter forzado de la unidad. De allí la importancia de que el movimiento sindical priorice los reclamos de los sectores más sumergidos de los trabajadores (domésticas, rurales), y que incorpore reivindicaciones de los trabajadores tercerizados (que de alguna manera se encuentran en una categoría menor que los trabajadores “de planta” en las diferentes organizaciones)

Otro hallazgo de la investigación es que, siguiendo el esquema de Dubet sobre los principios de justicia, la autonomía parece no tener mucho peso como criterio de valor en la experiencia concreta de la mayoría de los trabajadores asalariados, más allá de sectores puntuales como la enseñanza en el que sí está presente. En los discursos tampoco aparece la noción de libertad, que es manifestación del principio de autonomía. Es posible interpretar que esto tiene que ver con la característica fundamental del trabajo dependiente y es justamente su carácter de trabajo subordinado, que generaría que en cierta medida se renuncie a la autonomía como valor y principio de justicia. Esto también puede estar relacionado al hecho de que la autorrealización se traslade a espacios por fuera del trabajo.

Por otra parte, las demandas apoyadas en principios igualitaristas se articulan con la idea de dignidad como reivindicación de un trato que considere a la persona como fin en sí mismo, lo que es particularmente relevante en el marco de relaciones de subordinación. En la interpretación que se propone desde los discursos de los dirigentes entrevistados, la dignidad, en primera instancia, es un valor que se reivindica frente a tratos denigrantes por parte de los empleadores, y que luego se extiende a las condiciones de trabajo, desde la salud y seguridad, hasta las horas de trabajo y el salario. Bajo este principio se intenta que las condiciones de trabajo no deriven en una reificación del trabajador.

La importancia de la noción de dignidad como valor-principio en el marco del sindicalismo, puede ser dimensionada a partir de la centralidad que cobra el sentimiento de indignación como aspecto movilizante de la lucha social. El sentimiento de indignación representa el primer movimiento que lleva a denunciar situaciones que se entienden como injustas, con una carga afectiva o emocional que empuja a no quedar indiferente frente a ellas. Tal como plantea Honneth en su desarrollo de la teoría del reconocimiento, las situaciones de menosprecio operan

de igual manera, suscitando muchas veces el sentimiento de indignación y generando demandas de reconocimiento (Honneth, 1997). La importancia de la función crítica del movimiento sindical radica allí: las situaciones de menosprecio, en donde se pone en juego la dignidad humana, no suscitan siempre ese sentimiento de manera espontánea, sino que muchas veces tiene que ser construido por la organización, o al menos por trabajadores con esquemas culturales proclives a entender esas situaciones como un límite moralmente infranqueable, y por lo tanto como fuentes para la construcción de demandas.

Sobre las teorías

Una de las dificultades y desafíos de realizar una investigación cuyo objeto son los valores, radica no solamente en la apertura de sentido que tienen estas nociones (su vaguedad e indeterminación en discurso de los actores) si no la pluralidad de funciones y usos que les dan los sujetos cuando aluden a valores. Unas veces se utilizan retóricamente para defender posiciones o intereses, otras para dar cuenta de situaciones de injusticias, otras para establecer normas de comportamiento. Incluso cumpliendo más de una de estas funciones a la vez. Se perdería riqueza en el análisis si se tomara solo uno de estos sentidos del concepto de valor. De allí que a los efectos de esta investigación resultara de suma utilidad el planteo teórico de Dubet, de entender a los valores como normas, axiomas e ideología, y la idea de que todas estas funciones operan en el mundo social. El valor de la unidad es un ejemplo de ello: funciona como norma al moldear los estatutos de las organizaciones sindicales y de esta manera proscribir la práctica de los sindicalistas, como axioma al servir de fundamento de decisiones que estén respaldadas en el valor de la unidad, y como ideología al remarcar una visión del mundo social estructurada por las clases sociales, que destaca la unidad de la clase trabajadora.

Por otra parte, en el abordaje de los valores en el sindicalismo como objeto de estudio, los conceptos de reconocimiento y reificación mostraron su capacidad heurística. En primer término, desde la teoría de Simmel sobre los valores, se expresa la cercanía entre valores y reconocimiento, bajo la fórmula de que *todo valor exige ser socialmente reconocido*. Esto permite enmarcar la comprensión del movimiento sindical en una lucha por el reconocimiento

que es a la vez una lucha por el reconocimiento de sus orientaciones de valor⁴⁷. Por otra parte, la idea de reificación, tomada desde el marxismo y reformulada por Axel Honneth, completa la comprensión de los valores desde la perspectiva del reconocimiento, al postularse justamente como “olvido de reconocimiento”. Esta idea resultó sumamente útil para comprender la sospecha moral del sindicalismo sobre el empresariado, y al permitir la conexión con uno de los valores principio central reivindicados desde el sindicalismo como es la dignidad. De esta forma, el riesgo de reificación del trabajador da cuenta de la falta de reconocimiento de la dignidad, que opera por la primacía de la lógica del cálculo o por esquemas ideológicos anti-igualitaristas y unitarios.

Luego, para la comprensión del trabajo como objeto dotado de valor, resultó central la perspectiva sociológica e histórica de Dominique Méda, y las tres funciones por las que se carga de valor el trabajo en la visión moderna: riqueza, autorrealización y socialización. En su planteo está presente la idea de que esas funciones constituyen el potencial utópico del trabajo, siempre prometido y nunca realizado en las sociedades modernas, y la invitación a cuestionar esa excesiva carga que lleva el trabajo. Esta perspectiva resultó central para comprender la postura del sindicalismo como una manifestación de ese cuestionamiento (aunque no exento de ambigüedad, y por momentos abrazado a esta utopía del trabajo). En la misma línea sociológica con perspectiva histórica, se destaca el planteo de Lalive d'Epina y de entender el *ethos* del trabajo, bajo el cual este se manifiesta como el *deber* por excelencia. Igual que Méda, d'Epina y da cuenta de una crisis de este *ethos* desde los años 70, sin embargo, es posible observar su persistencia en valores como la responsabilidad y la orientación hacia la comunidad que se manifiesta en el trabajo desde la postura del sindicalismo. Nuestro análisis se limitó a los valores, pero al *ethos* desde la perspectiva de d'Epina y lo conforman también normas, reglas y modelos de comportamiento, es decir, conceptos que aluden a las prácticas más que a los discursos, por lo que ofrece un camino para desarrollar y complementar investigaciones como la que aquí se ensaya.

Sobre la metodología

⁴⁷ La teoría del reconocimiento de Axel Honneth estuvo subyacente durante toda la investigación, e incluso se alude a ella en el análisis, pero no formó parte central del abordaje teórico. Sin embargo parece ser muy fructífera para abordar la temática de los valores y el trabajo.

Con un enfoque metodológico planteado desde una perspectiva comprensivista y apoyado en entrevistas en profundidad esta investigación intentó dar cuenta de los sentidos que le dan los actores, en particular, al trabajo como valor-objeto y a los valores-principio que lo deberían regir. El planteo fue indirecto: desde la pregunta acerca de los problemas, demandas y reivindicaciones del movimiento sindical y en los diferentes sectores de actividad, se intentó llegar a las orientaciones de valor que les dan fundamento. Entendemos que los resultados de esta estrategia fueron positivos, ya que se logró dar cuenta de una serie de valores-principio que se articulan de manera coherente en el discurso de los entrevistados, y dan cuenta de ciertos acuerdos de sentido implícitos en el movimiento sindical.

Los conceptos metodológicos que pautaron el trabajo con los discursos derivan del concepto de hegemonía planteado por Laclau y Mouffe y su afinidad con el planteo del análisis sociológico de discursos. Dentro de esta perspectiva, la noción de articulación permitió trabajar con las equivalencias y asociaciones que desplegaron los entrevistados. Sin embargo, el concepto de hegemonía va un paso más allá y pretende dar cuenta de las articulaciones en el marco de una relación antagónica. Aquí, el antagonista es el empresariado y el discurso sobre el management. Sin embargo este aparece solamente en las representaciones de los sindicalistas y no bajo una voz propia. Por eso, desde el punto de vista metodológico (y también sustantivo), hubiese sido bueno dar cuenta de las articulaciones sobre valores que se dan en el discurso de los empresarios, para poder dar cuenta de la disputa en términos de hegemonía que se da en el terreno de los valores y el trabajo.

Nuevas preguntas

Los resultados y el camino recorrido en esta investigación dan paso a nuevas preguntas. Algunas tiene que ver con trascender el submundo de los dirigentes sindicales y preguntarse qué ocurre con la orientación de valor de los trabajadores en general: ¿Cuál es la distancia entre las orientaciones de valor de los dirigentes, los afiliados, y el grueso de los trabajadores?, ¿Las orientaciones de valor de los dirigentes coincide con la del conjunto de los afiliados a los sindicatos?, ¿Estas orientaciones de valor tiene capacidad de crítica frente a los discursos hegemónicos del management y en general del discurso liberal?, ¿Cuál es su alcance en relación al conjunto de los trabajadores asalariados? Además, el movimiento sindical cuenta con detractores no solo entre los empresarios sino entre los propios trabajadores, y muchas veces se

lo condena en términos de valores, por esto sería relevante conocer cuáles son los fundamentos valorativos de dicho discurso, y en qué se basa el poco prestigio que tiene el movimiento sindical hoy en día.

Otro tipo de preguntas surgen de los mismos hallazgos: ¿Por qué no está presente con fuerza el principio de autonomía como fundamento de justicia en el discurso de los dirigentes?, ¿Cómo ha cambiado la orientación de los dirigentes sindicales a lo largo de los 15 años de gobierno de izquierda? Más allá de que valores como la unidad, la solidaridad, la lucha y la dignidad tienen una larga tradición, podemos preguntarnos en qué sentido han cambiado sus articulaciones concretas.

En relación al contexto más inmediato relacionado con la pandemia de COVID-19, que ocurre mientras se escriben estas reflexiones finales, surgen otras preguntas: ¿Es posible que el discurso sobre la dignidad del trabajador en clave igualitaria se fortalezca en un contexto de crisis de empleo?, ¿Qué papel juega el movimiento sindical en este sentido, y qué nuevas articulaciones se proponen en su discurso? En un contexto marcado por fuertes cambios tecnológicos y sus manifestaciones como el avance del teletrabajo: ¿Se modifican las orientaciones de valor con respecto al trabajo de los trabajadores al compartir menos tiempo en un espacio común?, ¿Cómo afecta esto a la militancia sindical? Estas nuevas condiciones al hacer menos frecuente la prespecialidad, ¿cómo repercuten en las orientaciones de valor propias del sindicalismo?

Por tratarse de un estudio que explora la visión del sindicalismo con respeto al trabajo, quedan en segundo plano aspectos que hacen al contenido concreto y material del trabajo⁴⁸, específico de las diferentes tareas, y que también implica una orientación valorativa, dirigida por aspectos tales como la calidad o la noción de “buen trabajo” (Sennett, 2009). El énfasis estuvo entonces en lo que hace a la organización del trabajo subordinado (la relación capital-trabajo), y qué orientaciones de valor se ponen en juego. Sin embargo, una comprensión amplia de los valores asociados al trabajo debería incorporar esta dimensión, y adentrarse en las orientaciones expresivas hacia el trabajo.

⁴⁸ Estos aspectos sí se hacen presentes en algunos sectores en particular, como la enseñanza, tal como se presenta en el análisis. Allí el contenido del trabajo, y la posibilidad de desarrollar un “buen trabajo” o un trabajo de calidad, es uno de los valores que se defiende de manera prioritaria.

Para finalizar, una comprensión más completa de las nociones de valor presentes en el sindicalismo, tendría que contar con elementos empíricos de su contraparte empresarial, porque en muchos casos se construyen como reacción a las articulaciones hegemónicas de este actor, o sucede también que se elige no usar ciertas nociones porque la significación y la carga valorativa que traen no se comparte, como es el caso de la noción de cultura del trabajo en su sentido moralizante y normalizador. Por este motivo sería interesante replicar esta investigación centrándose en el discurso de los empresarios. De esta manera suponemos que emergería de manera más clara las disputas y la construcción de hegemonía.

Bibliografía

Alonso, Luis Enrique. (1998): *La mirada cualitativa en sociología*. Fundamentos, Madrid.

Assusa, G. (2014) “Trabajo y Moralidad en el marco de relaciones de producción capitalistas. Elementos para pensar las relaciones laborales desde la sociología clásica”. En *Sociologías*, Programa de Pós-Graduação em Sociologia – UFRGS, v. 16, n. 36 Pp. 180-205.

_____(2015) *La “cultura del trabajo”: sentidos, clasificaciones y distinciones en torno al trabajo entre jóvenes de clases populares en Córdoba*. Tesis de Doctorado. Universidad de Córdoba.

Assusa, G., y Rivero, L. (2020). La “cultura del trabajo”. Perspectivas teóricas, investigativas y desafíos conceptuales. En *Controversias Y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 17-36. Recuperado a partir de <http://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/143>

Bauman, Z. (1999) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa, Barcelona.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal

Bortagaray, I. (2017.). Cultura, innovación, ciencia y tecnología en Uruguay: trazos de sus vinculaciones. En: *Revista de Ciencias Sociales*, n. 41, pp. 87-110.

Boudon, R. (2003) *Raisons, bonnes raison*. Ed. PUF. Francia

Castel, Robert. (1997) *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires.

Carrillo, J. e Iranzo, C. (2003). “Calificación y competencias laborales en América Latina” en De la Garza, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. FCE, México D.F.

Cosse Reyes, L. (2020). “Cultura del Trabajo en el Sindicalismo Uruguayo: Orientaciones de valor para una perspectiva contra hegemónica del trabajo”. En: *Controversias Y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 57-74. <http://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/145>

Cosse, L., Supervielle, M. (2019) “Unitarismo y pluralismo como manifestaciones de la cultura del trabajo en Uruguay” en *El Uruguay desde la Sociología*. Vol. XVII FCS - UdelAR. Uruguay

D'Iribarne, P. (1989) *La Gestion de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*. Ed. du Seuil. Paris

Dubet, F. (1989) "Injustice et reconnaissance" en Alain Caillé (dir) *La Quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*, pp. 15-43. Ed La Découverte./Mauss. Paris

_____ (2006) *Injustices. L'expérience des inégalités au travail* Éditions du Seuil. Paris.

_____ (2013) *El trabajo de las sociedades*. Amorrortu. Buenos Aires.

Fassin, D. (2018) *Por una repolitización del mundo: Las vidas descartables como desafío del siglo XXI*. Siglo XXI Editores. Buenos Aires.

Gambacorta, M y Miranda, A. (2019) *Organización obrera en el siglo veintiuno: alcances y desafíos de la acción sindical global. Documento de Trabajo*. N° 1. FLACSO. Argentina.

Giusti, M. y Tubino, F. (2007) *Debates de la ética contemporánea*. Miguel Giusti / Fidel Tubino EDITORES. Lima.

Giner, S. (2012) *El origen de la moral. Ética y valores en la sociedad actual*. Península. Barcelona.

Goldthorpe, J. (2007) "Social class and the differentiation of employment contracts" en Goldthorpe, J. *On sociology*. 2. ed. V. II, "Illustration and retrospect". Stanford (CA): Stanford University Press.

Grimson, A. y Semán, P. (2005). "Presentación: la cuestión cultura" en *Etnografías contemporáneas*. Año 1, N° 1. pp. 11-22. Buenos Aires, UNSAM, 2005.

Guadarrama Olivera, Rocío. (2003) *La cultura laboral*. En: De la Garza, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. FCE, México D.F.

Honneth, A. (1997) *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática de los conflictos sociales*. Ed. Crítica, Barcelona.

_____ (2007). *Reificación. Un estudio en la teoría del reconocimiento*. Katz Editoriales, Buenos Aires.

Heinich, N. (2017) *Des Valeurs: Une Approche Sociologique*. Gallimard, coll. «Bibliothèque des Sciences humaines». Paris.

Laclau, Ernesto y Mouffe, Chantal (2010) *Hegemonía y estrategia socialista: Hacia una radicalización de la democracia*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Lalivé d'Épinay C. (1994) “Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours” en De Coster M. & Pichault F. *Traité de Sociologie du Travail*. De Boeck Université. Bruselas, Bélgica.

Margel, G. (2010) *Desentrañar el sentido del Trabajo: Hacia una comprensión de las configuraciones identitarias laborales*. El Colegio de México. México.

Margulis, M. (1998) “Juventud es más que una palabra” En: Cubides, Humberto; Laverde Crisitina; Vaderrama, Carlos (editores). “*Viviendo a toda*”: Jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades. Siglo del Hombre Editores. Colombia.

Martín-Criado, E. (2005) *La construcción de los problemas juveniles*. En Revista Nómadas. Nro. 23. Universidad Central. Colombia.

Méda, D. (1998) *El Trabajo: Un Valor en Peligro de Extinción*. Gedisa.

Méda D. y Vendramin P (2013) *Reinventer le travail*. ed. PUF.

Morcillo Laiz A. y Weis E. (2016) *Max Weber en Iberoamérica: nuevas interpretaciones, estudios empíricos y recepción*. Fondo de Cultura Económica. México.

Mouffe, C. (2007) *En torno a lo político*. México: Fondo de Cultura Económica.

Pucci, F. (2006) “El contexto social y productivo de la nueva normativa” en: *Protección y promoción de la libertad sindical*. Publicación docente coordinada por el Prof. Osvaldo Mantero. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.

Prébisch R. (1949) *El Desarrollo Económico de A. Latina y sus principales problemas*. NY. ONU

Quiñones, M. (2019) Simposio “*Las corrientes epistémico-teóricas en disputa de los estudios del trabajo en América Latina*”. Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo (Bogotá, julio 2018). Colombia.

Quiñones, M., Segantini, M. y Supervielle, M. (2012) *Gestión de recursos humanos en la industria manufacturera exportadora de Uruguay, 1991-2010*. Biblioteca Plural, CSIC, UdelaR. Uruguay.

Quiñones, M y Supervielle, M. (2011) “La construcción de la cultura de diálogo social en Uruguay”. En: *Revista de Ciencias Sociales*, v.24, n.29, pp. 55-76.

Rosanvallon, P. (1992) “Las formas de solidaridad” En Rojas y Proietti. *La sociología del trabajo*. Pp. 147-171. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires.

Sennett, R. (2009) *El Artesano*. Anagrama. Barcelona.

Sennett, R. (2006) *El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Anagrama. Barcelona.

Simmel, G. (2013) (Primera edición 1900) *Filosofía del dinero*. Capitán Swing.

Simmel, G. (2004) (Primera edición 1918) *Intuición de la vida. Cuatro capítulos de metafísica*. Caronte Filosofía. Argentina.

Supervielle M. y Quiñones M. (2003) “Las nuevas funciones del Sindicalismo en el cambio del milenio” en *El Uruguay desde la Sociología. 1ª. Reunión anual de Investigadores del Depto. De Sociología*. Las Brujas 2002. Ed. Depto de Sociología UDELAR.

Supervielle, M. (2017). Las nociones de cultura de trabajo en Uruguay. Ensayo sociológico. En: *Revista de Ciencias Sociales*, n. 41, pp. 15-34.

Supervielle, M; Custodio, L. (2012) “La Solidaridad como fundamento de las políticas sociales progresistas. Una mirada a partir de programas sociales” en *El Uruguay desde la Sociología. Vol. XII*. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. UdelaR

Therborn, G. (2015) *La ideología del poder y el poder de la ideología*. Siglo XXI España. Madrid.

Willmott, H (2007) “*La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas*” en Rodríguez, C. *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Siglo XXI. Madrid.

Weber, M. (1979) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona, Ediciones Península.

Weisz, E. (2011) *Max Weber: la racionalización del mundo como proceso histórico universal*, en Revista Española de Investigaciones Sociológicas N° 134, Edición electrónica: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/Reis_134_051302519822120.pdf

Wright, E. O. (2005) *Approaches to class analysis*. Cambridge (UK); New York: Cambridge University Press.

Zubillaga, I., Zapirain, H. y Salsamendi, G. (2016) *Historia del Movimiento Sindical*. Facultad de Derecho – Universidad de la República. Uruguay

Otros documentos citados:

MTSS *Cultura del Trabajo para el Desarrollo*. Uruguay. 2015.
https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=a3b483bf-96b5-4983-9956-33eb1e6cb227&groupId=11515

Anexo I – Pauta de entrevista⁴⁹

Introducción

La Directriz Estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015-2020: “Cultura del Trabajo para el Desarrollo” involucra a diversos actores, distintos niveles del gobierno, empresarios, sindicatos. Si bien el sindicalismo no la toma como bandera nos parece importante conocer cuál es la visión del sindicalismo sobre la cultura del trabajo. Estamos trabajando en un proyecto de investigación que pretende traducir la perspectiva de sindicalismo sobre este tema, buscando identificar cuáles son los referentes culturales del sindicalismo a través del análisis de las demandas.

Organización sindical

Pensando en los cambios en el mundo del trabajo (incorporación de tecnología, cambios en los procesos, nuevas formas de contrato, automatización, etc...) ¿Cuáles son los desafíos que enfrenta el movimiento sindical uruguayo?

¿Cómo se organiza el sindicato para responder a estos cambios, priorizar problemáticas en función de la diversidad de situaciones en las que se encuentran los trabajadores?

¿Cómo ha integrado el sindicalismo las demandas de género?, ¿y de generaciones? ¿y de minorías vulnerables (trans, afro, discapacidad)?

Demandas (generales y de cada sindicato en particular)

¿Cuáles son las demandas más relevantes hoy? ¿Qué demandas de los trabajadores se convierten en luchas concretas? ¿Cómo se vive a nivel sindical este proceso?

Calidad del trabajo

¿En qué pone el acento el sindicalismo cuando habla de calidad del trabajo?

Diálogo social

Las miradas hegemónicas no integran las distintas miradas provenientes de referentes culturales distintos y hablan de una cultura del trabajo homogénea. ¿Cómo puede contribuir el sindicalismo a que se visibilicen los diferentes referenciales culturales del trabajo?

Cultura del trabajo

¿Cuál es la razón por la que se pone en juego una idea como la de “cultura del trabajo”?

¿Qué entendés por “cultura del trabajo”?, ¿Qué visión crees que está detrás de esta propuesta?

¿Cómo pensás que es recibido este concepto dentro del movimiento sindical?, ¿Qué cuestiones problematiza o puede llegar a problematizar?

⁴⁹ Esta pauta es resultado del trabajo colectivo del equipo de investigadores que participó del proyecto “El sindicalismo en la construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo” (I+D CSIC – FCS – UdelAR - Quiñones, Supervielle, Acosta, Rivero y Cosse). Este es el formato básico de la pauta, que incorporó otras preguntas específicas según el rol y sindicato de cada entrevistado.