



Facultad de
**Información y
Comunicación**



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

"Somos carnaval"

Caracterización de la identidad organizacional y los principales grupos de interés para SUCAU

**Trabajo Final de Grado
Licenciatura en Comunicación**



**Chiara Miranda Turnes
Tutor: Mag. Daniel Ottado**

Junio 2021

*Para mi madre
inspiración, ejemplo y pilar*

Agradecimientos

A SUCAU, por abrirme las puertas de su organización y por su entusiasmo con este trabajo.

A todas las personas que me brindaron sus testimonios, por su sinceridad y disposición.

A Flor, Anita, Gianela y Jimena por su atenta lectura, sus preguntas incisivas, sus comentarios precisos y sus valiosos aportes.

A Judith, Kiki, Adrián, Cecilia, Vanina, Florencia, Maxi, Mateo y Andrés por colaborar con interesantes comentarios, materiales de lectura y contactos.

A todas las personas que de alguna forma fueron parte de este proceso, este trabajo no hubiera sido posible sin su soporte y contención.

Índice

Introducción	1
Contexto de la organización	2
Definición del problema	16
Antecedentes	18
Marco teórico	21
Objetivos	31
Metodología	32
Análisis	39
El dominio de los propósitos.....	39
El dominio de las capacidades.....	55
El dominio de las relaciones.....	61
Grupos de interés.....	71
Conclusiones	82
Recomendaciones	86
Reflexiones finales	88
Referencias	90
Apéndices	94
Anexos	116

Introducción

Este trabajo de investigación e intervención propone abordar la comunicación del Sindicato Único de Carnavaleras y Carnavaleros del Uruguay (SUCAU) desde la perspectiva de la planificación estratégica prospectiva (Uranga, 2008), que considera a los sujetos y la construcción de escenarios futuros como punto de partida para la transformación. Plantea una caracterización de la identidad de la organización según las conceptualizaciones de Etkin y Schvarstein (2000) en términos de relaciones, propósitos y capacidades existentes. En este marco se enfoca en los grupos de interés de SUCAU, mediante la elaboración un mapeo de relaciones y actores (Bruno et.al, 2020) que permita identificar y caracterizar los grupos de interés más relevantes para el sindicato así como generar recomendaciones para la comunicación a corto y mediano plazo. La investigación se acota territorialmente al departamento de Montevideo.

Justificación

El carnaval es una fiesta de enorme magnitud a nivel cultural, que conjuga expresiones artísticas diversas y moviliza a gran parte de la población uruguaya desde diferentes roles. Declarado patrimonio cultural inmaterial de la humanidad, a la relevancia cultural del carnaval se suma su importancia social como espacio de crítica (y en algunos casos también de denuncia), expresión de identidades y construcción colectiva. El abordaje de una organización sindical, que brega por el ejercicio de derechos de trabajadores y trabajadoras, presenta también una relevancia social que se ve potenciada en un trabajo de investigación-intervención: la propuesta implica la elaboración de recomendaciones que permitan al sindicato mejorar su comunicación para aportar al cumplimiento de sus objetivos. En cuanto a la relevancia académica, este trabajo conjuga el abordaje de un sindicato desde la perspectiva de la comunicación organizacional con un análisis del carnaval desde la mirada de la comunicación, dos enfoques poco explorados desde la Universidad.

Contexto de la organización

El Sindicato Único de Carnavaleras y Carnavaleros del Uruguay surge en el año 2018 con una extensa lista de objetivos, entre los que cabe destacar:

a) el apoyo mutuo y la solidaridad. b) La defensa de los intereses materiales y morales de su masa afiliada, en su calidad de trabajadoras y trabajadores del carnaval, pudiendo utilizar para ello cualquier medio legal a su alcance. c) La vigilancia del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentaciones que amparen los derechos del personal empleado del carnaval, y de su organización sindical, auspiciando toda iniciativa que implique consolidación o mejoramiento económico, laboral, social o cultural para el gremio. (Estatutos Sindicato Único de Carnavaleras y Carnavaleros del Uruguay [SUCAU], p. 2)

Para comprender el surgimiento de la organización como sindicato que nuclea a trabajadores y trabajadoras del carnaval, y que busca posicionarse como su representante ante organismos estatales y asociaciones patronales en una lógica tripartita, es necesario realizar un breve repaso histórico acerca del proceso de profesionalización del carnaval y de la evolución de los roles del Estado y la patronal.

El término *profesionalización* aplicado al carnaval es utilizado con distintos matices, tanto a nivel de producción académica como en la prensa especializada. Carriquiry estudia las implicancias de este concepto y afirma que suele considerarse como una valoración positiva asociada a factores externos (2007, p. 18). Una comprensión exhaustiva de las implicancias del término excede el alcance de este trabajo, por lo que a efectos de esta contextualización se considera la profesionalización como un proceso que deriva en

aquellos espectáculos que se construyen con estricto cuidado del tiempo y los movimientos escénicos, atendiendo a los rubros con extremo cuidado intentando alcanzar el mayor grado de perfección y por lo tanto de puntuación, haciendo también un uso óptimo de todos los elementos técnicos posibles. Además de ser compuestos con hincapié en el espectador, donde lo integran y conciben como consumidor y receptor de la pieza (Carriquiry, 2017, p. 30)

Resulta también relevante considerar la definición del término elaborada por Alzaga, que incorpora la noción de retribución económica: “conjunto de acciones que llevan adelante las murgas con el objetivo de mejorar el espectáculo brindado, percibiendo además un ingreso por formar parte de la fiesta.” (2013, p.19) Si bien esta definición se refiere únicamente a la categoría murga, puede extenderse a otros conjuntos de carnaval.

El proceso de profesionalización puede considerarse tanto en lo económico como en lo artístico. Según Lamolle y Lombardo, estos dos aspectos son indisolubles:

se suele opinar que ambas interpretaciones son poco menos que opuestas, y casi todo el mundo está de acuerdo con dicha profesionalización sólo cuando se trata de la última acepción [artística]. Pero ¿será tan así? La gente que festeja el «excelente» nivel de los espectáculos (especialmente en cuanto a vestuarios, bailes, escenografías grandiosas, voces espectaculares con mucho vibrato y en fin, todo un arsenal de fuegos artificiales) ¿piensa que eso no tiene que ver con el dinero? (1998, p. 61-62)

Se propone a continuación un breve repaso del proceso de profesionalización tanto económica como artística, desde los inicios del carnaval como “la expresión culminante de los excesos lúdicos del Uruguay ‘bárbaro’” (Alfaro, 2008, p.22) hasta la actualidad, considerando especialmente algunos hitos de particular relevancia para el tema de este trabajo como son la formalización y evolución del concurso, la creación de Directores Asociados de Espectáculos Carnavalescos Populares del Uruguay (DAECPU), los importantes cambios introducidos en el reglamento durante la década de mil novecientos noventa y el auge de la televisión.

Orígenes del carnaval y primeros antecedentes de profesionalización

Alfaro (2008) relata el surgimiento de los carnavales bárbaros en Montevideo durante el siglo XIX:

En aquellas décadas de excesos y desbordes lúdicos, el carnaval asumió la forma de una diversión masiva y niveladora en la que todo el mundo dejaba de lado obligaciones y jerarquías para entregarse por entero a un juego del que participaban

pobres y ricos, blancos y negros, grandes y chicos, hombres y mujeres, jóvenes y viejos. (p.10)

Resulta relevante destacar algunos acontecimientos fundamentales del proceso civilizatorio al que se vio sometida la fiesta a partir de mediados del siglo XIX. En 1873 se realiza el primer *paseo de las comparsas*, antecedente de los corsos y del actual desfile inaugural. En estos desfiles carnavalescos de la primera mitad del siglo XX “varios de nuestros artistas plásticos tuvieron una activa participación en la creación de las sátiras y alegorías que formaron parte del cortejo de momo” (Alfaro, 2008, p. 74).

En 1874 se realiza el primer concurso de agrupaciones carnavalescas “presidido por un jurado de señoritas que distribuyó premios consistentes en medallas y coronas de flores” (Alfaro y di Candia, 2014, p. 7). En 1890 surge el primer tablado vecinal y cuatro años más tarde “al instaurar los premios al canto, a la música, a la letra y al traje, el tablado sentaba las bases de los futuros ‘rubros’ que todavía hoy vertebran el concurso oficial de agrupaciones” (Alfaro, 2008, p. 35).

Entre fines del siglo XIX y principios del siglo XX, la cantidad de tablados crece exponencialmente y el carnaval comienza a cambiar:

Asimismo, al tiempo que el fenómeno crece en forma incontenible, los concursos vecinales se perfeccionan y se extienden en el tiempo. A la delimitación de rubros se suma la de categorías, los criterios de evaluación se hacen más rigurosos y las medallas y coronas son sustituidas por premios en metálico. (Alfaro y di Candia, 2014, p. 15)

A partir de 1911 comienza a existir la categoría murga dentro del Concurso Oficial de Agrupaciones, diferenciada de la categoría máscaras sueltas. Esta última es subdividida en 1938 según el número de integrantes, a fin de organizar la diversidad de conjuntos que agrupaba. En 1944 surge formalmente como tal la categoría de parodistas, y en 1946 desaparece la categoría de máscaras sueltas. En 1954 desaparece también la categoría de agrupaciones criollas, y un año después, en 1955, se consolida la categoría de humoristas (Alfaro, 2008).

El surgimiento de los rubros y la evolución de categorías diferenciadas y cada vez más específicas sugieren un patrón de especialización de las agrupaciones carnavalescas que dan forma al carnaval montevideano. Desde sus inicios es posible identificar la participación de artistas, a los que posteriormente se sumarían técnicos especializados en distintos rubros. Asimismo, el pasaje de premios simbólicos a compensaciones monetarias otorgadas a los conjuntos ganadores constituye un importante precedente en el proceso de profesionalización del carnaval.

En cuanto a la participación del Estado en el carnaval, que ha mutado en sus formas pero permanece hasta hoy, es posible identificar evidencias históricas desde los orígenes en el siglo XIX: los primeros corsos son regulados ya desde su surgimiento con reglamentos oficiales estatales (Alfaro, 2008).

Respecto al concurso oficial de agrupaciones, las autoridades crean en 1912 una Comisión de Censura que “sometió los repertorios carnavaleros al control previo de sus textos, exigiendo a los conjuntos la modificación de toda estrofa o alusión considerada inconveniente” (Alfaro y di Candia, 2014, p. 19) y delegan la organización del concurso en el Círculo de Prensa. Posteriormente esta responsabilidad pasa a la Comisión Municipal de Fiestas de Verano y Carnaval, que toma un rol definitivo en la dirección del concurso oficial.

En 1926 se establece una competencia entre tablados vecinales regulada por la Intendencia: “el clásico concurso por el cual la Dirección de Arquitectura [...] premió durante décadas los méritos constructivos y ornamentales de los doce tablados elegidos como los mejores de Montevideo” (Alfaro y di Candia, 2014, p. 18).

El carnaval como trabajo: reclamos salariales y surgimiento de DAECPU

A mediados del siglo XX ocurren transformaciones en la forma de vivir el carnaval en los barrios, y se hace cada vez más evidente el carácter comercial de los tablados:

cansados de ser pieza clave de una empresa de la que por años no se llevaron nada o casi nada, los carnavaleros ya no se conforman con el viejo sistema de hipotéticos primeros premios que solo retribuían a algunos conjuntos y que, para colmo, en

muchos casos ni siquiera se pagaban. Ahora quieren cobrar sus actuaciones, y quieren cobrarlas cuando se bajan del tablado. (Alfaro y di Candia, 2014, p. 21)

En este contexto es que surge la asociación de dueños de conjuntos:

los directores se deciden a organizarse, y a impulsos de carnavaleros con alguna experiencia gremial adquirida en el Sindicato de Canillitas, otros sin experiencia, se funda en 1952, en la sede de la Mutual Uruguaya de Futbolistas Profesionales, D.A.E.C.P.U.. El objetivo principal de esos momentos era lograr: 1ro. La fijación de tarifas. 2do. El establecimiento de contratos. 3ro. El pago al contado. (DAECPU, 1990b, p.5)

Como su nombre indica, esta organización agrupa desde sus inicios a los directores de los diferentes conjuntos carnavalescos populares del Uruguay.

Carnaval y dictadura

Tras el golpe de Estado de 1973, la relación entre carnaval y Estado cambia drásticamente: “asediado por la implacable censura del régimen, el carnaval pondría a prueba una y otra vez los límites de la autocensura, en procura de alcanzar la única meta a la que podía aspirar en aquel contexto: sobrevivir” (Alfaro y di Candia, 2014, p.23).

Además de importantes cambios en el plano simbólico y en las formas de comunicar, con nuevos matices en la manera de cantar para combatir la censura, la dictadura tuvo también otras consecuencias para el carnaval al provocar la incorporación de cada vez más artistas:

por obra de la represión desatada por la dictadura sobre muy diversas formas de creación y expresión cultural, el carnaval también ofició como espacio alternativo para músicos, actores y artistas que encontraron en él la posibilidad de experimentar y comunicar lo suyo (Alfaro y di Candia, 2014, p. 29).

También en el rol que ocupa DAECPU en el carnaval se identifican consecuencias de la dictadura cívico-militar. En 1974 el entonces Intendente de Montevideo Oscar Rachetti, perteneciente al Partido Colorado, “le ofrece a DAECPU la concesión del Teatro de Verano durante la realización del concurso oficial, con la consiguiente administración de sus ingresos que se repartirían entre los conjuntos” (Alfaro y di Candia, 2014, p. 25). Este

acuerdo, que se mantiene hasta hoy, implica que el pago de premios derivados del concurso es manejado por la asociación de directores.

Primer Congreso de Carnaval

Entre el 25 de mayo y el 1ero de junio de 1990 DAECPU organiza el Primer Congreso de Carnaval uruguayo, con la participación de directores de conjuntos, componentes, técnicos, periodistas y representantes de los escenarios. Como resultado del congreso se aprueban distintos informes de comisiones, incluyendo entre sus resoluciones:

Teniendo en cuenta el espíritu de la institución, al convocar a este congreso, esta Comisión considera que D.A.E.C.P.U. debe ser integrada por todos los sectores del Carnaval, pues entendemos que con la integración se fortalecerá y aumentará el aporte de nuevas ideas y contracción al trabajo. (DAECPU, 1990a, p. 22)

Se propone la incorporación de componentes, utileros y técnicos a la masa social de DAECPU, lo que sugiere la existencia de un interés por nuclear intereses de dueños de conjuntos y trabajadores en una sola organización. La estructura que se plantea para la Comisión Directiva demuestra un claro desbalance de poder entre patrones y trabajadores: seis directores, dos componentes y utileros, un técnico, un periodista y un director de escenarios (DAECPU, 1990a, p. 23).

El claro conflicto de intereses entre los distintos roles finalmente impide un avance en la implementación de estas medidas, y DAECPU permanece como organización patronal, conformada únicamente por los dueños de los conjuntos de carnaval.

Cambios en la Intendencia y en el reglamento

En la década de 1990 también ocurre un importante cambio en la entonces Intendencia Municipal de Montevideo con la llegada del Frente Amplio al gobierno. En lo referente al carnaval, este hecho implica “una nueva impronta en los reglamentos que regían el concurso, en los cuales se empezó a valorar fuertemente el contenido de los espectáculos por sobre los aspectos técnicos.” (Alba y Pallares, 2016, p. 226).

La evaluación de los conjuntos ya había sufrido importantes cambios en los años previos tras la salida de la dictadura, cuando

el concurso oficial de agrupaciones reimplantó definitivamente los criterios de evaluación por rubros, metodología reclamada históricamente por la gremial de carnavaleros, como eficaz antídoto —a entender de DAECPU— contra la discrecionalidad de los jurados deliberativos y las irregularidades que habían proliferado en tiempos de dictadura. (Alfaro y di Candia, 2014, p.29)

La transformación de la década de 1990 repercute en los resultados del concurso. Particularmente en la categoría de murgas se comienzan a valorar con mayores puntajes las propuestas artísticas innovadoras y los espectáculos contruidos por equipos técnicos diferentes a los años anteriores. Las nuevas figuras que comienzan a instalarse como reconocidas en la creación conceptual de espectáculos —particularmente en aspectos como el texto y la interpretación— son caracterizadas por Alba y Pallares como:

[personas provenientes] de contextos formativos, artísticos y culturales diferentes de los que hasta ese entonces habían nutrido a los creadores de murga. Los vínculos con otros contextos artísticos y académicos en los creadores de la época son un dato significativo a la hora de comprender los cambios. (2016, p. 227)

Si bien estos autores describen los cambios atravesados por el concurso y los conjuntos exclusivamente en la categoría murgas, la presencia de técnicos de otros entornos —principalmente el ámbito teatral— es algo generalizado:

El carnaval se inyectó, para bien, de muchos artistas provenientes de otras áreas. Empezó a acercarse gente de otros ámbitos artísticos, entre ellos yo, que llegué al carnaval por el teatro. Fui parte de los primeros que nos vinculamos, cuando el carnaval era considerado como terraja y mirado de costado. Hoy ya no ocurre eso. Por el contrario, poco a poco se fueron sumando grandes directores, grandes actores, grandes iluminadores se volcaron al carnaval, quienes ya contaban con su sindicato: la SUA, Sociedad Uruguaya de Actores. (E. Vidal, comunicación personal, 3 de mayo de 2021).

En cuanto al vestuario y la escenografía, resulta relevante considerar el análisis de Carriquiry (2019):

la construcción plástica-artesanal dentro del Carnaval ha ido modificándose vinculada a los procesos de crecimiento económico y espectacularización de la fiesta, a los avances de la producción y accesibilidad provenientes de la industria de materiales y nuevas tecnologías, a la introducción de saberes de otros campos creativos (por ejemplo, académicos), y al creciente número de actores y espectadores que producen y consumen en torno a ello. (p.2)

Además de la profesionalización que conlleva la incorporación de artistas y técnicos provenientes de otras ramas, este cambio genera como consecuencia la inclusión de trabajadores del arte sindicalizados en el ámbito del carnaval.

Televisación

Un factor relevante para entender el contexto de surgimiento de SUCAU y algunos de sus principales reclamos, es la televisación del concurso oficial. De acuerdo con Gandolfo, en el año 2003 la empresa Tenfield —propietaria del canal de televisión VTV— adquiere los derechos de transmisión del concurso oficial del carnaval a través de un contrato firmado con DAECPU

que cede los derechos por 4 años a la empresa de ‘Paco’ Casal, Enzo Francescoli y Nelson Gutierrez [...] La empresa Tenfield pagó entre 2004 y 2007 65.000 dólares anuales a DAECPU, más 15.000 dólares que le paga por poder distribuir las imágenes del Carnaval uruguayo en el exterior, además de 15.000 dólares por la transmisión del Desfile Inaugural y el Desfile de Llamadas. (Gandolfo, 2007, p. 47)

No fue posible en el curso de esta investigación acceder a más información acerca de las condiciones de este contrato, pero lo cierto es que la transmisión del concurso de carnaval por el canal VTV se mantiene ininterrumpida hasta el año 2009. De acuerdo con una nota publicada por El País “en 2009 hubo una jugada de los directores de carnaval que, ocho años después, es vista como el batacazo: Daecpu decidió transmitir el concurso por dos años en Televisión Nacional y tras ello Tenfield optó por sextuplicar la oferta” (Urwicz, 2017). La transmisión del concurso oficial a través de Televisión Nacional, canal estatal, durante el año 2010 y el año 2011 implica un importante cambio respecto a VTV al permitir el acceso

gratuito a la transmisión desde cualquier parte del territorio nacional. En el año 2012 se retoma la transmisión a través de VTV, exclusiva para sus clientes. Las condiciones contractuales siguen sin estar claras, particularmente en lo que respecta a la cesión de derechos de imagen y los montos involucrados. Según una nota publicada por Búsqueda en 2019:

El contrato entre Tenfield y Daecpu por la transmisión televisiva del concurso es uno de los datos más codiciados. El Sindicato Único de Carnavaleros del Uruguay [...] recibió una negativa contundente cuando quiso acceder a esa información. El presidente de Daecpu, Enrique Espert, les dijo que era confidencial y que fueran a pedirselo a Tenfield. (Mocoroa, 2019)

Al menos hasta el carnaval 2020 —último año en que se realizó el concurso oficial, antes del comienzo de la pandemia COVID 19— la transmisión del Concurso Oficial continuaba realizándose a través de VTV.

Vínculo actual entre el carnaval y el Estado

Actualmente, de acuerdo con el sitio web institucional de la Intendencia de Montevideo:

El Carnaval Oficial es organizado por la Gerencia de Festejos y Espectáculos del Departamento de Cultura de la Intendencia de Montevideo, en conjunto y acuerdo con Directores Asociados de Espectáculos Carnavalescos y Populares del Uruguay (Daecpu). (Intendencia de Montevideo, 2016)

Se especifica también que:

Daecpu designa un/a representante que oficia de delegado/a entre los directores y directoras responsables de los conjuntos concursantes y el o la presidente del jurado con el único fin de establecer los contactos que sean necesarios entre las partes, así como un/a coordinador/a que colaborará en todo lo concerniente al espectáculo propiamente dicho a los efectos de facilitar su agilidad y continuidad. (Intendencia de Montevideo, 2016)

Sin embargo, hay otras consideraciones sobre la organización del concurso oficial que son particularmente relevantes para entender el surgimiento de SUCAU, su identidad y su vínculo con otros actores.

En una nota de prensa de 2017 se recogen declaraciones de Enrique Espert —presidente de DAECPU— y Gerardo Reyes —entonces gerente de Eventos de la Intendencia— acerca del vínculo entre ambas instituciones en la organización del carnaval y el uso del Teatro de Verano:

Un grupo de fotógrafos profesionales reclamó semanas atrás a la intendencia el derecho de fotografiar un espectáculo público en un escenario público. Para el jerarca Reyes, "es bienvenido el debate y deberá hablarse durante el año". Espert, en tanto, dice: "Nosotros (Daecpu) decidimos quién entra y quién no, y somos nosotros quienes queremos que entren nuestros amigos". Espert no anda con vueltas: "La intendencia se debería desligar del carnaval, no puede estar en todo lo que sucede en la ciudad." (Urwicz, 2017)

Una investigación de Turnes realizada en el mismo año recoge interpretaciones de representantes de DAECPU acerca de la organización del carnaval:

el dirigente de la agremiación de propietarios sostiene la idea de que esa institución es la que organiza y define todos los detalles de la actividad, excepto por la fecha del feriado de carnaval cada año, que difunde la IMM en función del calendario occidental internacional. En ningún momento menciona la disponibilidad de recursos financieros que pone en juego el gobierno departamental: los importes de premios monetarios a los desfiles, al Concurso Oficial, el pago de dos conjuntos por noche a cada escenario popular, todos rubros financiados enteramente por la IMM; tampoco señala la infraestructura material para el desarrollo del concurso (entre otros, el Teatro de Verano Ramón Collazo, propiedad municipal), o el pago de los contratos a los jurados, todos a cargo de la IMM. (Turnes, 2017, p. 10)

TACU: primeros intentos de agremiación

Existen algunas referencias, tanto en trabajos académicos como en prensa, acerca de un intento previo de formación de un sindicato de trabajadores del carnaval. Sin embargo, la información disponible acerca del tema es escasa. Turnes (2017) menciona intentos por promover la organización de Trabajadores Agremiados del Carnaval (TACU) basándose en una nota de prensa de 2004, que relata una recaudación de fondos para el sindicato mediante un espectáculo en el tablado Defensor Sporting. Afirma también que “no se pudo confirmar su existencia en fecha posterior a 2005” (Turnes, 2017, p.9).

También existen algunos rastros de esta organización en registros oficiales de la Intendencia de Montevideo. Una resolución con fecha de octubre de 2005 concede el uso del Teatro de Verano a TACU:

“VISTO: la gestión promovida por los Trabajadores Empleados Agremiados del Carnaval del Uruguay, TACU, por la que solicita el uso del Teatro de Verano "Ramón Collazo", para el día 01/XII/2005; RESULTANDO: 1o.) que motiva dicha petición, la realización de un espectáculo con la actuación de sus afiliados, a fin de recaudar fondos para el Sindicato; 2o.) que la División Turismo conjuntamente con el Servicio de Turismo y Eventos, manifiestan su conformidad al respecto, sugiriendo se le conceda el uso sin cargo del Teatro, para el día 1 de diciembre próximo” (Intendencia de Montevideo, 2005)

De acuerdo con Myriam Bertolini, actual Secretaria General de SUCAU, la motivación principal para este primer intento de agremiación fue el cobro de deudas que varios directores de conjuntos sostenían con componentes. La organización de Trabajadores Agremiados del Carnaval llegó a constituirse: se elaboró un estatuto, algunas trabajadoras y trabajadores del carnaval se afiliaron, y se realizaron asambleas, pero con escasa participación de personas afiliadas.

Eso fue allá en el 2004, llamábamos a asamblea y éramos nosotros más tres más. Y bueno, no puedes seguir mucho más, ir contra la corriente. Y siempre quedó en algunos que en aquel momento estábamos, nos quedó pendiente porque estábamos

convencidos de la herramienta. (M. Bertolini, comunicación personal, 18 de mayo de 2021)

Si bien este intento de agremiación no prosperó, se constituye como uno de los principales antecedentes para la creación de SUCAU, cuyos estatutos están basados en los estatutos de TACU. Algunos de los desafíos a los que se enfrentaba la organización sindical de principios de los años 2000 siguen presentes en la actualidad:

Creo que no era el tiempo, los trabajadores del carnaval demoraron bastante tiempo en aceptar que somos trabajadores. Pero como es algo que hacemos porque nos gusta, porque amamos, pero es una parte remunerada... Costó entrelazar que hacer algo que a uno le encanta —lo que ama— pero que además tenga una remuneración, además de estar bien, significa que somos trabajadores. En el 2002, 2003, 2004 no fue posible. (M. Bertolini, comunicación personal, 18 de mayo de 2021)

Surgimiento de SUCAU

Este breve repaso histórico aporta elementos para la comprensión de las condiciones de creación de SUCAU y su reciente desarrollo. El 18 de abril de 2018 se realiza una reunión inicial en la sede del Plenario Intersindical de Trabajadores y Convención Nacional de Trabajadores (PIT CNT) con la participación de un centenar de personas. Según la vocera Myriam Bertolini, citada por El Observador, en la creación del sindicato:

se procura integrar a componentes de los conjuntos y a los técnicos, "pero también a todas las personas que trabajan en el carnaval, como los porteros, los vendedores de entradas, los presentadores o los responsables del sonido en los tablados". Dijo que "todo trabajador del carnaval" tiene las puertas abiertas. En definitiva, "somos trabajadores zafrales del carnaval que nos unimos, camino a la formación de un sindicato", expresó. (Samuelle, 2018)

El proceso fundacional de SUCAU constó de tres asambleas entre abril y junio de 2018, convocadas por el movimiento identificado con el lema #somoscarnaval.

Entre los variados temas que se abordan en la asamblea fundacional del 18 de junio se incluye un informe de reunión con la Intendencia de Montevideo por parte de la mesa provisoria del sindicato, en el que se expresa “#somoscarnaval plantea la interrogante de cuáles son los pasos a seguir para poder ser “La Tercer Pata” del carnaval e integrar una mesa tripartita que organice el carnaval.” (Acta fundacional SUCAU, p. 4) También se menciona una reunión inicial con DAECPU centrada en reclamos contractuales y deudas impagas a trabajadoras y trabajadores del carnaval.

Se establece un Consejo Ejecutivo provisional que funcione hasta las elecciones, y un Plenario de Delegados y Delegadas integrado por representantes de conjuntos y ramas técnicas. Se define

que puedan integrar el sindicato todos los trabajadores y trabajadoras empleados del Carnaval Uruguayo, sin distinción de sexo, género, nacionalidad, creencia filosófica o religiosa, ni distinción alguna. Entiéndase por trabajador/a del carnaval: las personas Componentes (actores, bailarines, músicos, cantantes, etc.), Técnicas (maquilladoras, letristas, vestuaristas, modistas, puestistas, arregladoras corales, coreógrafas, iluminadoras, sonidistas, escenógrafos, etc.). Utileras y toda aquella persona que haya desarrollado una función directamente vinculada a un espectáculo de carnaval. (Acta fundacional SUCAU, p. 11)

En cuanto a la denominación del sindicato como SUCAU, se presenta originalmente una moción por parte de la Comisión de organización para constituirse como “Sindicato Único de Trabajadores/as y Empleados/as del Carnaval Uruguayo” (SUTECU) pero la asamblea define cambiarlo. Finalmente se aprueba “la formalización del Movimiento #somoscarnaval como Sindicato Único de Trabajadores y Trabajadoras del Carnaval Uruguayo como herramienta para luchar juntos por los derechos de los carnavaleros y carnavaleras.” (Acta fundacional SUCAU, p. 2)

El fondo “Cachila” Silva

Ante la suspensión del concurso oficial de carnaval y de los espectáculos públicos por la pandemia COVID 19, se lanza en enero de 2021 un subsidio económico para trabajadores y

trabajadoras del carnaval. La iniciativa es financiada por la Intendencia de Montevideo producto de un convenio con SUCAU y DAECPU, e implica el pago de diez mil pesos a cada integrante de los conjuntos inscriptos para dar la prueba de admisión del carnaval y de los conjuntos ya clasificados por haber accedido a la tercera rueda del concurso oficial de carnaval 2020.

Definición del problema

El tema problema de este trabajo se define en base a una revisión exploratoria en prensa acerca de SUCAU y una reunión inicial con dos de los integrantes de su Consejo Ejecutivo. Considerando el contexto de la novel organización, resultan particularmente relevantes algunas expresiones vertidas en la reunión acerca de la comunicación del sindicato. Se plantean preocupaciones acerca de la escasa diversificación en los mensajes que SUCAU comunica a través de sus redes sociales —que funcionan como principal canal de comunicación externa planificado por la organización— y la “forma de llegada” a sus diferentes públicos, así como las dificultades para generar contacto “cara a cara” con las carnavaleras y carnavaleros (ya afiliados o potenciales) por fuera de los espacios de ensayos y tablados. Estas dificultades se intensifican en un contexto de pandemia y suspensión del concurso oficial.

Emerge también la idea de que no existen políticas planificadas de comunicación con objetivos y criterios definidos sino un intenso trabajo de difusión, que recae sobre un solo integrante del Consejo Ejecutivo. Si bien en los orígenes del sindicato existía una comisión de comunicación, esta se disolvió con el paso del tiempo y la desvinculación de algunos de sus integrantes. En cuanto al posicionamiento en la agenda pública y el vínculo con la prensa, existe un rol de vocería pero no se cuenta con una planificación específica ni una caracterización de los medios de prensa relevantes para la organización. Relatan que la prensa suele “levantar” los comunicados que SUCAU publica en sus redes sociales, y que en algunas ocasiones las demoras para definir y publicar la postura del sindicato ante ciertos temas urgentes implica que la prensa cubre las noticias considerando la postura de otros actores relevantes como DAECPU y la Intendencia de Montevideo, pero sin contar con la visión de SUCAU.

A las consideraciones planteadas por representantes del sindicato en el primer encuentro se añaden los hallazgos que resultan de la revisión de prensa acerca de SUCAU: el vínculo con DAECPU —representado como conflictivo— es un tema recurrente, así como la disputa

por los derechos de televisación, el trabajo en pos del pago de deudas y la actuación del sindicato ante las graves denuncias por violencia de género a carnavaleros.

Para pensar en la comunicación de SUCAU de forma estratégica es necesario plantear objetivos comunicacionales que se alineen con los objetivos generales de la organización.

Se entiende que un abordaje centrado únicamente en las formas de uso de sus canales de comunicación externa carece de la profundidad necesaria para redundar en resultados interesantes y relevantes para la organización. Por este motivo se define realizar una caracterización de la identidad organizacional en términos de propósitos, relaciones y capacidades existentes, seguida por un mapeo de actores y relaciones que permita visualizar los vínculos del sindicato con los actores más relevantes para su propósito en el contexto actual. Se define acotar el alcance territorial de este trabajo al departamento de Montevideo, donde el sindicato está actualmente más consolidado según sus propios integrantes.

A partir del análisis se pretende, incorporando el enfoque de la prospectiva estratégica, generar recomendaciones concretas a corto y mediano plazo para la comunicación de SUCAU con los grupos de interés considerados más relevantes.

Antecedentes

El principal antecedente para este trabajo es la investigación “Comunicación en los sindicatos. Entre la acción urgente y la planificación estratégica” de Correa et al (2017). Se trata de un análisis acerca de los medios y estrategias comunicacionales de cinco sindicatos uruguayos, entendiendo la comunicación como dimensión transversal a las organizaciones. Esta investigación explicita una necesidad de generación conocimiento acerca de la comunicación sindical, tema poco explorado:

la ausencia de acumulación de conocimiento académico en la materia en nuestro país, la falta de aportes a esta dimensión del movimiento sindical desde la Universidad de la República, hacen de esta tarea un desafío y una necesidad también para el equipo de investigadores. Retomando algunos trabajos generados hace quince años y escasos acercamientos al tema más recientes, es significativo renovar y construir conocimiento genuino sobre este tan importante aspecto de la vida del movimiento sindical uruguayo. (Correa et al., 2017, p. 3)

Dicha investigación se propone un análisis centrado en las estrategias concretas y herramientas de comunicación de los cinco sindicatos, con particular énfasis en las nuevas tecnologías y en los espacios tradicionales de participación tales como asambleas y reuniones. Se realiza un análisis de la comunicación como sentidos:

Se analizaron los medios generados por los sindicatos que conforman el objeto de esta investigación, como forma de comprender qué modelos y formas de comunicación son construidos. Se analizó la producción, el uso, los contenidos, discursos, circulación y alcance de estos medios. Se analizó si existe una repetición de recursos que trasuntan en la existencia de una identidad para la comunicación del sindicato, así como de qué manera cada medio elaborado por los distintos sindicatos se vincula y relaciona entre sí para constituirse como recurso comunicativo. (Correa et al., 2017, p. 7)

Y también como vínculos:

Sobre el estudio de los espacios de los sindicatos, observamos y analizamos las formas y modelos de comunicación que se generan en ellos, participando en los lugares y acciones que hacen a su dinámica cotidiana y son parte ineludible para entender la comunicación, y a la organización misma. (Correa et al., 2017, p. 8)

Se utilizan seis indicadores para el análisis de la comunicación: la identificación de problemas y necesidades, la definición de objetivos comunicacionales, la existencia de ámbitos específicos donde se planifica y lleva adelante, la utilización de medios adecuados a su realidad, la consideración de los espacios de comunicación, y la existencia de espacios de formación en el tema.

Del análisis de estos indicadores derivan algunas conclusiones generales particularmente relevantes para este trabajo:

en general, si bien los sindicatos no cuentan con diagnósticos acabados, escritos y explícitos sobre su comunicación, en algunos casos sí tienen identificados problemas y necesidades de manera más intuitiva y desde la experiencia cotidiana o reflexión. Este ejercicio de todas formas se conecta y vincula a las estrategias políticas generales de los sindicatos. Aunque sin demasiada rigurosidad o evaluaciones sistemáticas, son también un punto de partida para tomar decisiones referidas a la comunicación, para difundir información, vincularse con sus afiliados o el resto de la sociedad. (Correa et al., 2017, p. 113)

Es especialmente destacable la conclusión alcanzada en esta investigación acerca de la relevancia otorgada a la comunicación por las distintas organizaciones del movimiento sindical uruguayo:

Independientemente de las particularidades de cada sindicato, la comunicación se erige como un elemento de suma relevancia para su desarrollo, reconociendo el lugar significativo que tiene en el devenir de la organización. No obstante, en la mayoría de los casos, ocupa un lugar secundario, o menos relevante, en la cotidianeidad del sindicato, donde lo que se impone son las urgencias políticas y contextuales. Este aspecto, con algunas variantes, se traduce en las dificultades que

representa planificar la comunicación. Esto no es nuevo, sino que parecería ser parte de la cultura organizacional del sindicalismo. (Correa et al., 2017, p. 117)

Marco teórico

Las bases teóricas para este trabajo se encuentran en la idea de prospectiva estratégica desde la comunicación desarrollada por Uranga. La prospectiva, en contraposición al enfoque de la preferencia, construye estratégicamente partiendo del futuro como punto inicial. Es una mirada “desde el futuro soñado e imaginado por los actores” (Uranga, 2020, p. 50) que se posiciona desde el paradigma de la complejidad.

Es importante destacar que la prospectiva no descarta ni subestima la importancia del análisis del presente y el pasado, sino que

elige como punto de partida la construcción de imágenes de futuro para regresar sobre el presente con una mirada más compleja y enriquecida que permite reconocer presencias y ausencias imposibles de ser captadas solamente con los elementos que da la retrospectiva y el análisis del presente. (Uranga, 2008, p. 7)

La prospectiva tiene un propósito emancipador “porque visión de futuro y construcción de futuros son herramientas básicas que permiten reducir las dependencias ganando en autonomías.” (Uranga, 2008, p.4). Este enfoque prospectivo estratégico propuesto por Uranga incorpora además la mirada de la comunicación, puesto que esta

ofrece herramientas para leer e interpretar los procesos sociales, actuando de manera complementaria con otros campos y disciplinas de las ciencias sociales. Lo comunicacional es inherente a las prácticas sociales y no es posible desentrañar el sentido de los procesos históricos sin contar con la mirada desde la comunicación. (Uranga, 2008, p.4)

Además “todo aquello a lo que estamos haciendo referencia, acciones, interacciones, conflictos, etc. se reconocen y desarrollan en el marco de la cultura, es decir, en un mundo de significaciones y de sentidos en permanente pugna.” (Uranga, 2008, p.5)

Identidad organizacional, cultura y poder

Es posible articular el enfoque prospectivo con las ideas de Etkin y Schvarstein acerca de la identidad de las organizaciones, también situados en el marco de la complejidad (Hernández et al. 2007). Etkin y Schvarstein definen la identidad de una organización como:

todo aquello que permita distinguir a la organización como singular y diferente de las demás, todo aquello que si desaparece afecta decisivamente a la organización [...] La identidad de una organización se materializa a través de una estructura. Estructura es entonces la forma concreta que asume una organización en un aquí y ahora concretos. (2000, p. 156)

Sobre este concepto se construye la operación de definición de identidad de una organización específica, mediante un análisis situado:

definir la identidad de una organización es hacer una operación de distinción, lo que significa distinguir una figura de un fondo. Como en toda operación de distinción, la figura —identidad— adquiere existencia precisamente cuando la describe un observador que la constituye en objeto de su análisis. (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 158)

Estos autores plantean tres dominios de la identidad de la organización que se distinguen entre sí a efectos del análisis, con fines instrumentales. Según Etkin y Schvarstein (2000) la identidad de una organización está situacionalmente definida por el dominio de las relaciones, el dominio de los propósitos y el dominio de las capacidades existentes. En cuanto a la vinculación entre estos elementos, afirman que “las relaciones entre dominios son de causalidad mutua y los bucles que se generan entre ellos son en general de retroalimentación positiva” (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 171).

La definición del dominio de las relaciones está fuertemente ligada a las personas que integran la organización, sus roles y sus vínculos. Estos están determinados por:

a) los rasgos determinantes de la identidad de la organización; b) las necesidades y deseos que los integrantes tratan de satisfacer; c) los recursos existentes así como las normas y valores imperantes, o sea lo que corrientemente se denomina “cultura” de la organización. (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 166)

Se introduce en este dominio la noción de poder para comprender la lógica de las relaciones, puesto que “en este ámbito las acciones de los participantes se basan en las desigualdades, los intereses locales, las luchas internas.” (Etkin y Schvarstein, 2000, p.185).

Afirman estos autores que “la lógica del poder es la que impera en este dominio” (Etkin y Schvarstein, 2000, p.167). Para evaluar la naturaleza de los vínculos que dan forma al dominio de las relaciones, proponen cinco vectores:

a) *pertenencia*, relacionada con el grado de adhesión de los integrantes a parte o toda la organización; b) *pertinencia*, que mide el grado de realización de las tareas prescritas, así como la proporción de tiempo dedicado a tareas de cohesión y a tareas de producción; c) *cooperación*, relacionada con la complementariedad o suplementariedad de roles y el clima de colaboración y confianza dentro de la organización; d) *comunicación*, que analiza los emisores, receptores y canales por los que circulan los mensajes, así como la naturaleza de los ruidos que distorsionan sus contenidos; e) *aprendizaje*, el grado en que los integrantes de la organización, y la misma como conjunto, pueden modificar sus estructuras y modos de funcionamiento en un proceso permanente de adaptación activa a la realidad. (Etkin & Schvarstein, 2000, p. 167)

Es posible articular este modelo con las ideas de Restrepo para profundizar dentro del vector comunicación, diferenciando entre las cuatro dimensiones de los procesos comunicacionales de una organización. Restrepo distingue entre la comunicación:

Como «in-formación» (lo que da forma), en cuanto configurador de las operaciones propias de cada entidad. [...] Como divulgación en donde prima el «dar a conocer a otros». Se basa en «hacer público» algo, en ofrecer a los otros una representación de algo. [...] Como generador de relaciones encaminadas a la formación, la socialización y/o el refuerzo de procesos culturales. [...] Como participación, como acción de comunicación del «otro». En este punto se completa el ciclo de comunicación, en donde explícitamente se le da la palabra al otro, se le escucha y se le reconoce. (Restrepo, 1995, p.95)

El dominio de los propósitos es definido por Etkin y Schvarstein como un “conjunto de intenciones, que se caracteriza por su complejidad e interaccionalidad” (2000, p. 167) propias de quienes integran la organización, que orientan sus acciones y dotan a la

organización de cohesión. Cabe destacar que los propósitos de los distintos individuos que conforman la organización pueden ser contradictorios entre sí.

En cuanto al dominio de las capacidades existentes, está dado por los “recursos de diferentes clases y con funciones también variadas” (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 168) que intervienen en la organización. Esto incluye tanto los recursos materiales como los sistemas y normas que intervienen en la toma de decisiones. También

se incluyen explícitamente los esquemas de valores y las creencias y mitos que existen como argumentos disponibles para explicar por qué se eligen ciertos procedimientos y no otros, por qué se imponen algunos criterios por sobre otros. Es entonces el dominio al que se recurre cuando se trata de legitimar los propósitos y los mecanismos del poder. (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 169)

El dominio de las capacidades existentes está íntimamente ligado al dominio de los propósitos, dado que “en el origen de toda capacidad se encuentra un propósito que se ha logrado y transformado en una aptitud existente” (Etkin & Schvarstein, 2000, p. 169).

Al abordar los esquemas de valores, creencias y mitos como parte del dominio de las capacidades existentes, es necesario considerar también la definición de cultura organizacional y sus principales rasgos. De acuerdo con las ideas de Etkin y Schvarstein “la cultura es un marco de referencia compartido; son valores aceptados por el grupo de trabajo que indican cuál es el modo esperado de pensar y actuar frente a situaciones concretas” (2000, p. 201). Son

los modos de pensar, creer y hacer cosas en el sistema, se encuentren o no formalizados. Estos modos sociales de acción están establecidos y son aplicados por los participantes mientras pertenecen a los grupos de trabajo, incluyendo formas de interacción comunicativa transmitidas y mantenidas en el grupo, tales como lenguajes propios del sistema, liderazgos internos o preferencias compartidas. (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 201)

En las organizaciones coexisten y conviven diferentes culturas locales o subculturas “con distintos grados de compatibilidad; ello es posible en tanto no contradigan los rasgos

básicos de identidad de la organización, que corresponden al nivel del conjunto” (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 201). Para definir sistemas culturales, Etkin y Schvarstein distinguen las estructuras según las siguientes categorías: fuertes o débiles, concentradas o fragmentadas, tendientes al cierre o hacia la apertura, autónomas o reflejas (2000, p. 202).

En cuanto a los componentes de la cultura organizacional, afirman que está integrada por:

- a) los caracteres del entorno que comparte la organización, como institución abierta;
- b) la tecnología, los hábitos y modos de conducta aprendidos en la vida organizacional;
- c) la valoración social de los puestos de trabajos y funciones, su estratificación;
- d) los roles que se instalan para mantener cohesionados a los grupos sociales, incluyendo a personajes tales como negociadores, consejeros, protectores, facilitadores y otros componentes no jerárquicos de la organización;
- e) los actos simbólicos tales como ritos y ceremonias que no están escritos pero funcionan como rutinas;
- f) las redes de comunicación que conectan a los participantes por razones afectivas o emocionales y no necesariamente por motivos técnicos o burocráticos, y
- g) el sistema de valores, mitos y creencias compartidos en los grupos de trabajo.

(Etkin y Schvarstein, 2000, p. 203)

La cultura vive, se construye y se transforma en la cotidianidad de las organizaciones, no es algo estático ni completamente instituido sino que habilita la existencia de antagonismos. Aunque algunos rasgos de la identidad organizacional también forman parte de la cultura, los autores realizan una clara distinción entre estos dos conceptos:

La cultura es un fenómeno de índole estructural, en tanto la identidad es condición de supervivencia, y como tal se la considera un rasgo de la invarianza organizacional. Entre estos dos conceptos existe una relación recursiva: se forman por un proceso conjunto. Pero los elementos que componen cultura e identidad son ubicados por el observador externo en distintos dominios a los efectos de su descripción de la organización. (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 206)

Las ideas acerca de los dominios de la identidad organizacional planteadas por Etkin y Schvarstein pueden articularse coherentemente con el enfoque de la prospectiva.

La prospectiva no busca formular recetas para la acción, sino desafiar al pensamiento teniendo en cuenta todos los aspectos que componen cada situación, para encaminar estrategias también complejas que permitan contemplar todos los factores en juego, las sinergias y las oposiciones, los conflictos, las luchas de poder, los intereses y las posibles alianzas [...] Para ello recurre a todos los elementos que puedan contribuir a tal fin, pero sobre todo al aporte de voluntades y capacidades de los actores y a la difícil negociación de intereses entre ellos en función de un propósito común que se sitúa más allá de los intereses individuales. (Iglesias et al., 2020, p. 71)

La prospectiva, al igual que la mirada de Etkin y Schvarstein, otorga particular relevancia a las intenciones de los actores. Estos son entendidos socialmente en un marco de construcción colectiva: “La prospectiva intenta colocarse por encima de la individualidad para adentrarse en la búsqueda de la acción común de los actores sociales” (Uranga, 2008, p. 4). Se apunta a la participación de diferentes actores en pos de una construcción colectiva de consensos a partir de individualidades.

La prospectiva también reconoce diferencias de poder entre los actores y sus capacidades de incidir en ese futuro deseado que se quiere construir:

en la construcción de futuro convergen otros actores con poderes diferenciados, condiciones materiales y simbólicas de diverso orden. Esto lleva también a la necesidad de advertir que hay diferencias entre los actores respecto de las responsabilidades en la construcción del futuro. (Uranga, 2008, p. 12)

La noción de poder resulta particularmente relevante para Etkin y Schvarstein en su análisis de la identidad en las organizaciones. Afirman que

Los modos de acción surgidos como transacción entre racionalidades heterogéneas se orientan hacia la aceptación de las prescripciones emanadas del poder que, en función de una situación concreta, los participantes perciben como legítimo y efectivo. La legitimidad asume así un carácter utilitario, la noción de poder desempeña un rol productor de acciones y se constituye en un principio estabilizador

de las relaciones, aun cuando también implica una oposición latente y continuada.

(Etkin y Schvarstein, 2000, p. 185)

De esta definición se desprende la idea del poder como un generador de acciones, que atraviesa todos los dominios de la identidad organizacional. En este sentido “Las relaciones de poder se concretan en el condicionamiento de las acciones cotidianas de los individuos, pero las fuentes de ese condicionamiento pueden ubicarse en distintos niveles según la amplitud del enfoque utilizado por el observador, su perspectiva.” (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 186)

La perspectiva que toman Etkin y Schvarstein es aquella “del poder reconocido y emanado del orden instituido” (2000, p.186) que no es lineal y jerárquicamente descendente sino que incorpora también otros elementos asociados a las subjetividades de quienes integran la organización y su cotidianidad:

Junto a los factores institucionales y al poder organizacional, en las relaciones de fuerza intervienen variables personales. En la medida que existen elementos individuales y de la situación, el esquema de poder no es el simple resultado de una decisión superior [...] que desciende de la cúspide hacia la base [...] No es tan simple porque las relaciones de fuerza además nacen y se construyen en la práctica cotidiana, en todos los niveles. En el establecimiento del vínculo de poder están presentes necesidades personales como la búsqueda de reconocimiento. (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 187)

Estas relaciones de poder, que cargan con un conflicto latente, presentan según los autores las siguientes características:

a) asimetría en las relaciones, b) resistencias en el vínculo, c) efecto transformador, d) intencionalidad en el ejercicio, e) deseo de reconocimiento, f) representaciones simbólicas, g) lenguaje específico, h) efectos localizados, i) funciones represivas y productivas, j) integración con el saber, k) bases de legitimación. (Etkin y Schvarstein, 2000, p. 189)

Retomando la prospectiva trabajada por Uranga resulta relevante introducir en relación al poder la noción de libertad, asociada a “la idea de que el futuro no está predeterminado o que nos viene dado, sino que está en nuestra capacidad y en nuestras posibilidades construirlo”. (Uranga, 2006, p. 6)

Entendiendo la planificación como un esfuerzo por reducir la incertidumbre, Uranga plantea que existen tres posibles actitudes: pasiva, reactiva y proactiva. Esta última

se prepara para el cambio buscando conocerlo y anticiparse. Hay voluntad de cambio, decisión de ejercer el poder desde la libertad. Pero no está en el sujeto fijar las condiciones para optar [...] Es aquella que busca promover un cambio deseable involucrándose de manera directa y decidida en la generación de condiciones para que la elección de alternativas en el escenario futuro queden al alcance de la mano. Es esta actitud la única que permite verdaderamente la práctica de la libertad, a partir de una voluntad de ejercicio del poder. (Uranga, 2006, p. 6-7)

Actores sociales y grupos de interés

Tanto la mirada de la prospectiva estratégica como las conceptualizaciones de Etkin y Schvarsetin acerca de la identidad otorgan particular relevancia a las diferentes personas, colectivos y grupos que conforman las organizaciones y se vinculan con ellas.

Un aspecto esencial en la construcción de la mirada prospectiva es la incorporación de los sentimientos, de las sensaciones y percepciones de los colectivos sociales participantes, de los sujetos, en la construcción de las imágenes de futuro. Pero teniendo en cuenta al mismo tiempo los intereses materiales de quienes participan. (Iglesias et al., 2020, p. 71)

Para la comprensión de una organización en su contexto, como parte de un escenario conformado por más organizaciones y sujetos, se toman las ideas de Bruno, Iotti y Algranati (2020) enmarcadas en una perspectiva de planificación y gestión de los procesos comunicacionales. Estos autores afirman que

una organización o grupo establece vínculos con otros, se distancia o se enfrenta con quienes no comparten sus perspectivas, construye alianzas con aquellos que

mantienen posiciones semejantes o complementarias o, incluso, operan con indiferencia frente a ciertas organizaciones. En otras oportunidades, las organizaciones reconocen la existencia de otros que trabajan con temas o problemas similares a los que ellas abordan, aunque no siempre comparten criterios o establecen vínculos. (Bruno et al., 2020, p. 82)

A efectos de realizar un análisis del escenario en que se inserta una organización y los actores que la rodean, influyen y son influidos por ella, es necesario previamente definir qué se entiende por ese “otro”, que estos autores denominan actor social.

Un actor social puede ser un individuo, un grupo, una organización o institución de cualquier tipo —una empresa, un organismo de gobierno, una organización de la comunidad, etc.—. Lo que caracteriza o identifica a un actor social es su posición particular en ese escenario, su papel o rol —lo que hace o podría hacer en él— y sus propósitos o intereses respecto de ese escenario o lo que se procesa en él. [...] El criterio con el cual lo identificamos es pues un criterio de diferenciación, de particularización —de lo que tiene de particular— en relación con los demás. (Robirosa, 2002, p. 1)

Una posible perspectiva para el análisis de la organización en el escenario social y su vinculación con otros actores sociales es el mapeo de relaciones o de redes, también denominado sociograma. Este mapeo “constituye un instrumento que permite graficar y describir las relaciones que establecen entre sí diferentes actores sociales en un recorte espacio-temporal determinado” y parte del supuesto de que “la realidad social está conformada por relaciones sociales donde participan diversos actores.” (Bruno et al., 2020, p. 84-85). Esta perspectiva no coloca el foco en las organizaciones e individuos que rodean a una organización sino en las relaciones y redes que se construyen y de las que la organización forma parte.

Otra posible perspectiva es la del mapeo de actores, cuyo punto de partida “es un tema o problemática particular que constituye el objeto de trabajo del grupo u organización” y tiene como propósito “el relevamiento, lo más exhaustivo posible, de todos aquellos actores con

intereses, poder e influencia en la temática en cuestión, se hallen estos efectivamente vinculados o no con la organización” (Bruno et al., 2020, p. 91). El mapeo de actores tiene por finalidad ser parte de un análisis estratégico, que considere cómo se posicionan los distintos actores ante un determinado problema de interés.

De acuerdo con Bruno et.al. (2020) ambas opciones requieren una fuerte participación de diferentes actores en su construcción para concretar su vocación estratégica y de construcción colectiva (p. 97).

El análisis del escenario en que se inserta una organización que proponen Bruno, Iotti y Algranati (2020) utiliza la noción de actor social previamente desarrollada en este trabajo. Sin embargo, este abordaje puede refinarse mediante su articulación con un concepto más acotado que el de actor social: los grupos de interés.

Para trabajar sobre el concepto de grupos de interés se toma la definición de *stakeholder* que elabora Freeman en 1984. Según este autor

"stakeholder" should denote "those groups which make a difference," or more formally: A stakeholder in an organization is (by definition) any group or individual who can affect or is affected by the achievement of the organization's objectives. ["grupos de interés" debería denotar a "aquellos grupos que hacen una diferencia", o de manera más formal: un grupo de interés de una organización es (por definición) cualquier grupo o individuo que puede afectar o es afectado por el logro de los objetivos de la organización] (Freeman, 1984, p. 46)

Si bien esta definición es elaborada en un marco disciplinar asociado a la administración de empresas, también es aplicable a otro tipo de organizaciones. La noción de grupo de interés se articula coherentemente con las ideas de Etkin y Schvarstein, que incorporan el concepto en su análisis de distintos tipos de organizaciones.

Objetivos

Objetivo general:

Caracterizar la identidad organizacional de SUCAU e identificar sus principales grupos de interés para establecer lineamientos de comunicación que contribuyan al fortalecimiento del sindicato y el cumplimiento de sus fines

Objetivos específicos:

- Comprender el contexto de surgimiento de SUCAU y las condiciones de profesionalización del carnaval que contribuyen a su creación
- Caracterizar la identidad organizacional de SUCAU en términos de relaciones, propósitos y capacidades existentes
- Mapear los grupos de interés más relevantes para SUCAU en el contexto actual
- Generar recomendaciones concretas a corto y mediano plazo para la comunicación de SUCAU

Metodología

La investigación propuesta en este trabajo es de tipo descriptivo y aplicado. Se propone una metodología cualitativa, basada en fuentes primarias, que combina objetivos de investigación con objetivos de intervención y se sustenta en la entrevista semi estructurada y el análisis documental como principales técnicas.

Categorías de análisis

Las categorías de análisis para esta investigación se definen como la identidad organizacional y los grupos de interés de SUCAU. La definición de dimensiones para la identidad organizacional como categoría está dada por la propuesta de operacionalización del concepto que realizan Etkin y Schvarstein (2000). Es posible elaborar una dimensión a partir de cada uno de los tres dominios de la identidad de una organización, una distinción realizada por los autores con fines instrumentales sobre el entendido de que la identidad está condicionada por el observador y su recorte.

La dimensión para el dominio de las relaciones se define como la naturaleza de los vínculos entre los integrantes de la organización. Para describir estas relaciones se utilizan algunos de los vectores establecidos por Etkin y Schvarstein: pertenencia, pertinencia, cooperación y comunicación. La dimensión de la comunicación como parte constitutiva del dominio de las relaciones se analiza acorde a las conceptualizaciones de Restrepo (1995), distinguiendo entre los procesos de comunicación en la organización como divulgación y como participación.

Otra dimensión que guía el análisis dentro de la categoría de identidad está definida por los distintos propósitos que confluyen en la organización, entendidos como “ideas agrupables entre sí según los distintos niveles que componen la organización” (Etkin & Schvarstein, 2000, p. 168). Para el análisis según esta dimensión, asociada al dominio de los propósitos de la identidad organizacional de SUCAU, se consideran:

todos los propósitos que se originan en los distintos ámbitos que confluyen en una organización (el de los individuos, el de los grupos y el de la propia organización), a pesar de que algunos estén más fuertemente articulados con su existencia que

otros. La contradicción entre propósitos no está vedada; sólo se exige como condición necesaria su pertinencia, esto es, que cualquiera sea su origen, tengan siempre como referente la supervivencia y el devenir de la entidad en estudio. (Etkin & Schvarstein, 2000, p. 168)

La caracterización de la identidad de SUCAU está también dada por las capacidades existentes en la organización, entendidas como los recursos materiales, “los sistemas, las normas, los archivos, las técnicas, los modelos, las declaraciones de principios” así como “los sistemas de valores y las creencias y mitos que existen como argumentos disponibles para explicar por qué se eligen ciertos procedimientos y no otros” (Etkin & Schvarstein, 2000, p. 169).

El análisis según grupos de interés se sustenta en una articulación de la definición de grupos de interés como todos aquellos grupos o individuos que afectan o podrían ser afectados por el cumplimiento de los objetivos de la organización (Freeman, 1984) con las conceptualizaciones de Bruno, Iotti y Algranati (2020) acerca del escenario en que se inserta la organización y se vincula con otros. La categoría se operacionaliza en dos dimensiones: una caracterización de cada grupo de interés, y las relaciones que establecen y sostienen entre sí.

Los grupos de interés se caracterizan en términos de tipo de organización, objetivos, relevancia en el sistema de carnaval montevideano, y actividades que realizan. Algunas interrogantes que contribuyen al análisis en esta dimensión son:

Estos actores ¿han sido formalmente reconocidos? ¿Cómo se manifiesta la legitimidad de la relación de cada actor con la cuestión problemática? ¿Y con el poder que las autoridades públicas reconocen a cada actor; con la urgencia de su demanda? [...] ¿Cuáles son los intereses expresados por los actores, y cuáles son los aspectos subentendidos? ¿Cuáles son las demandas y las expectativas de los actores? ¿Qué saberes o recursos específicos o diferenciales tiene frente al tema por ellos considerado como principal en su acción? [...] El poder y las influencias de los actores. (Apella et al., 2020, p. 116-117)

Las relaciones que se generan entre los diferentes grupos de interés para SUCAU se analizan según los intereses de cada grupo en cuanto al carnaval así como sus vínculos, alianzas, tensiones y articulaciones con los otros actores sociales identificados.

Diseño metodológico

La primera aproximación al tema se realiza a partir de una revisión bibliográfica acerca del carnaval montevideano y una revisión en prensa acerca del surgimiento de SUCAU. Posteriormente se realiza una entrevista exploratoria con dos integrantes del Consejo Ejecutivo de SUCAU, informantes clave para comenzar a entender el funcionamiento y los problemas de comunicación de la organización. Estos integrantes del Consejo Ejecutivo también cumplen un rol de nexo con otras personas de la organización, brindando información sobre quienes integran los distintos espacios y habilitando la coordinación de entrevistas.

Tras este primer contacto se define el tema problema a investigar, se acuerda con la organización y se profundiza en la revisión bibliográfica para comprender las condiciones que llevaron al surgimiento de SUCAU en 2018, clave para abordar su identidad organizacional. A efectos de completar la contextualización de la organización, particularmente en lo relativo al vínculo entre DAECPU y la Intendencia al momento del surgimiento de SUCAU, se realiza una entrevista semiestructurada con Enrique Vidal en calidad de informante. A su trayectoria en carnaval, como integrante de distintos conjuntos en un rol de trabajador artista y también como dueño asociado a DAECPU, se suma su carácter de gestor cultural empleado por la Intendencia de Montevideo desde la década de mil novecientos noventa, incluyendo entre sus roles la coordinación de la Moviada Joven en sus orígenes y la creación de Murga Joven.

Para la caracterización de la identidad organizacional de SUCAU y la identificación de grupos de interés se realizan en una primera instancia entrevistas semi estructuradas con integrantes del Consejo Ejecutivo del sindicato (guión en apéndice 1), aplicando los lineamientos que guían la prospectiva estratégica desde la comunicación. De acuerdo con este enfoque:

La mirada de largo plazo y el enfoque global sobre el cambio en la sociedad es lo que permite ubicar en su verdadera dimensión los objetivos parciales o sectoriales. Las imágenes de futuro, así sean construidas por uno o más actores sociales, por una organización o por una empresa, deberían responder siempre a una imagen de sociedad futura, con una escala de valores que la sustente, que contenga tanto a esos actores como a sus iniciativas. (Iglesias et al., 2020, p. 71)

Por este motivo se incorporan en las entrevistas preguntas que permitan un análisis a partir de las imágenes de futuro: ¿qué logros te gustaría que SUCAU conquistara de acá a cinco años? ¿cómo te imaginás el funcionamiento de SUCAU y el vínculo con las personas afiliadas dentro de cinco años? ¿cómo te imaginás el carnaval dentro de cinco años?

La prospectiva se propone “mirar lejos” (prospicere en latín) de manera compartida entre actores sociales que son corresponsables del futuro que se construye. Porque visión de futuro y construcción de futuros son herramientas básicas que permiten reducir las dependencias ganando en autonomías.[...] De esta manera, resulta más factible ordenar las acciones y “las urgencias” apuntando al escenario soñado para el largo plazo, respondiendo a las demandas, pero orientando las respuestas en el sentido del cambio deseado y como etapas que nos aproximan al mismo. (Iglesias et al., 2020, p. 73)

Se elige como horizonte temporal un futuro deseado a mediano plazo, para permitir proyectar más allá del contexto de pandemia —que condiciona fuertemente todas las acciones a corto plazo— pero entendiendo que los tiempos de las organizaciones sindicales son demasiado dinámicos como para plantear un escenario futuro a largo plazo. En una organización de tan reciente creación como SUCAU, formalmente establecida en 2018 y que según palabras de sus propios integrantes está en proceso de consolidación, un horizonte temporal de cinco años presenta un desafío lo suficientemente interesante como para explorar prospectivamente la comunicación del sindicato.

Tras entrevistar a diez integrantes del Consejo Ejecutivo de SUCAU las respuestas dejan de presentar grandes diferencias o revelaciones novedosas respecto a las entrevistas

anteriores, por lo que se considera saturada la muestra y no se continúa con los restantes integrantes del equipo.

Uno de los temas que emerge como relevante en las entrevistas es la preocupación por la desigualdad de género y los casos de violencia de género en carnaval. Los reclamos por igualdad de género también son uno de los temas que más aparecen en las notas de prensa acerca de SUCAU, principalmente ante las denuncias masivas mediante redes sociales generadas con el movimiento Varones Carnaval¹. Tras constatar la existencia de una Comisión de Género en el sindicato, se define incorporar una entrevista con una de sus integrantes, utilizando las mismas preguntas guía que habían sido realizadas a las personas que integran el Consejo Ejecutivo.

El enfoque teórico metodológico elegido para esta investigación requiere comprender las ideas acerca de la identidad de SUCAU y los grupos de interés más relevantes que presentan diferentes roles y actores dentro del sindicato, no solamente su dirección. Esto presenta algunas dificultades prácticas, exageradas por el contexto de emergencia sanitaria. Todas las instancias presenciales de encuentro del sindicato están momentáneamente suspendidas por el contexto de emergencia sanitaria, la realización de algunas reuniones y asambleas se mantiene pero a través de plataformas digitales. Esto implica importantes dificultades en cuanto a las posibilidades de identificar militantes afiliados a SUCAU con distintos perfiles, por ejemplo, y de comprender dinámicas de vinculación y cooperación entre integrantes de la organización a través de técnicas de observación.

Ante esta situación, se propone utilizar el principal medio actual de comunicación del sindicato con sus afiliados: las listas de difusión de whatsapp. Se solicita inicialmente apoyo del Consejo Ejecutivo del sindicato para enviar a todas las personas afiliadas un mensaje solicitando su colaboración contestando algunas preguntas breves sobre el sindicato. Esta

¹ El movimiento Varones Carnaval surge a partir de una cuenta de instagram creada con el objetivo de recibir y publicar de forma anónima denuncias de violencia de género ejercida por varones en distintos ambientes del carnaval. El tema tuvo una amplia repercusión a nivel público, que incluyó medidas por parte de la Intendencia de Montevideo y otros actores estatales.

acción presenta fuertes limitaciones y no permite alcanzar una muestra representativa de las ideas y sentires de las personas afiliadas al sindicato, pero constituye una primera aproximación a la comprensión de los diferentes propósitos que cohesionan a la organización. Se proponen dos preguntas disparadoras, asociadas a la categoría de análisis “identidad” —específicamente a las dimensiones de propósito y pertenencia como componente de las relaciones— e incorporando el enfoque prospectivo, priorizando una mirada a partir de escenarios futuros y la caracterización de la identidad como sustento de todo el trabajo.

Ante el planteo, el Consejo Ejecutivo de SUCAU realiza una contrapropuesta: brindar los contactos de cinco personas afiliadas al sindicato que no participan activamente de los espacios de militancia, y cinco contactos de trabajadoras y trabajadores del carnaval no afiliados a SUCAU. Si bien esto incrementa el sesgo, no se pretende con esta medida una representatividad de todas las personas afiliadas sino una aproximación. El objetivo es incorporar otras voces en la caracterización de la identidad de la organización.

Al tratarse de un contacto más dirigido que lo inicialmente planificado, se decide incorporar nuevas preguntas destinadas específicamente a conocer la percepción acerca de la comunicación del sindicato con los trabajadores y trabajadoras del carnaval, incorporando la construcción de imágenes a futuro como perspectiva, pese a las limitaciones. Todas las preguntas se realizan por whatsapp, habilitando respuestas en distinto formato (texto o audio). Si bien este acercamiento requiere una mayor dedicación en su procesamiento, se prioriza facilitar a las personas afiliadas la posibilidad de respuesta, evitando agregar nuevos pasos, archivos y enlaces.

Para la caracterización de la identidad del sindicato se realiza también un análisis de los documentos fundacionales de SUCAU: los Estatutos aprobados el 29 de abril de 2019 y el acta oficial de la tercera asamblea de conformación del sindicato, denominada acta fundacional, con fecha del 18 de junio de 2018 (ambos documentos se encuentran disponibles en los anexos de este trabajo).

Además del acercamiento a las distintas personas que integran SUCAU, y entendiendo que la construcción del mapeo de actores y relaciones requiere considerar diferentes voces e intereses, se realizan también entrevistas con integrantes de los principales grupos de interés del sindicato.

Tanto la Intendencia de Montevideo —específicamente su Gerencia de Festejos y Espectáculos, antes Eventos— como DAECPU habían sido identificadas como organizaciones relevantes para SUCAU en la revisión bibliográfica y contextualización histórica del sindicato, idea reafirmada tras realizar las entrevistas a integrantes del Consejo Ejecutivo de SUCAU. Todas las personas entrevistadas, sin excepción, nombran al menos a una de estas dos organizaciones, y en la mayoría de los casos desarrollan la importancia de ambas. En las entrevistas a integrantes de SUCAU emergen también la importancia de la Asociación Uruguaya de Candombes (AUDECA) para el sindicato, y la Asesoría para la Igualdad de Género de la Intendencia de Montevideo.

Se genera un contacto institucional con las organizaciones y se realiza una entrevista con Ramiro Pallares en representación de la Gerencia de Festejos y Espectáculos de la Intendencia de Montevideo, otra con Carlos Nípoli en representación de DAECPU, una tercera con Gabriela García en su calidad de directiva de AUDECA y una última entrevista con Solana Quesada, directora de la Asesoría para la Igualdad de Género. Estos encuentros están orientados a comprender las características del vínculo de cada una de las organizaciones con el sindicato. Se incorpora en todos ellos el enfoque prospectivo y además de indagar específicamente acerca del vínculo con SUCAU, se incluyen preguntas acerca del objetivo o razón de ser de cada organización para entender los intereses y motivaciones en juego (guiones en apéndice 3).

Análisis

Caracterización de la identidad

A partir de las unidades de análisis definidas se comienza con un estudio de los propósitos de SUCAU, entendiendo que en este dominio se expresan algunos de los elementos que más claramente distinguen a la organización de otras. Posteriormente se considera el dominio de las capacidades existentes puesto que a este pertenecen los sistemas y normas de funcionamiento. Se otorga en el análisis particular énfasis al sistema de valores como constitutivo de la cultura organizacional del sindicato. Finalmente se analiza el dominio de las relaciones de SUCAU, que incluye el grado de cumplimiento de las tareas prescritas y la cooperación entre roles, abordados en los dominios previamente analizados.

El dominio de los propósitos

Autopercepción como trabajadores y defensa de derechos laborales

Todas las personas entrevistadas plantean como objetivo central la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del carnaval. Sin embargo, antes de ahondar en este punto resulta pertinente abordar otro de los objetivos que es presentado como urgente por quienes integran el Consejo Ejecutivo: la necesidad de que las carnavaleras y carnavaleros se perciban a sí mismos como trabajadores. Quienes militan activamente en el sindicato plantean esta necesidad como un paso previo para la defensa de los derechos laborales, entendiendo que la ausencia de percepción como trabajadores obstaculiza la concreción del ejercicio de derechos:

El propio carnavalero en muchos casos no se percibe a sí mismo como un trabajador, entonces eso es básicamente lo que propicia muchos de los abusos, lo que ha propiciado históricamente. El primer objetivo era ese, la autopercepción de los carnavaleros como trabajadores, instalar esta definición. (Entrevistado n°3)

Esta necesidad no es exclusiva del carnaval, sino que se manifiesta como una problemática recurrente en el arte:

Hay muchos prejuicios en cuanto al trabajo y al arte, como que el arte muchas veces no es tanto un trabajo. Mucho menos que antes pero sigue estando igual, sigue a

veces estando eso de que sobrevuela de que el arte no es un trabajo, de que el arte como es algo que nos gusta lo hacemos por hobby, lo hacemos porque lo disfrutamos, entonces no está tanto la carga laboral, pero el arte es un trabajo y el carnaval es una de las ramas. Es una rama artística más, y sin duda que es un trabajo. (Entrevistado n°7)

La percepción de las carnavaleras y carnavaleros como trabajadores es presentada por quienes integran la organización como una condición necesaria para la concreción de otros objetivos que el sindicato se plantea pero también como elemento habilitante para su funcionamiento, y toma de esta forma un carácter urgente:

En algún momento tenemos que darnos cuenta que somos trabajadores del arte, porque el arte nunca estuvo visto como un trabajo. Entonces tenés que conseguir militantes adeptos o afiliados para un sindicato, para defender cuestiones laborales, cuando nosotros ni siquiera estamos todavía cien por ciento seguros de si somos realmente trabajadores. Mirá qué loco. (Entrevistado n°5)

Si bien la autopercepción tiene un carácter fuertemente personal, que se asocia con una responsabilidad individual de cada carnavalero y carnavalera, es entendida como una característica fundamental para el cumplimiento de objetivos asociados a la vinculación con actores externos a la organización:

Quizás hay muchas cosas que tenemos que repensar. Y la culpa de todo, somos nosotros. En cada uno, cómo repensar, cómo hacer que se respete el valor del artista, realmente. Y los primeros que nos tenemos que aprender a respetar somos nosotros. (Entrevistado n°8)

La autopercepción de quienes hacen carnaval como trabajadores y trabajadoras se erige entonces como el primer propósito del sindicato, fuertemente asociado a su supervivencia. Una vez considerada esta intencionalidad por parte de quienes integran SUCAU es posible avanzar en el análisis para considerar las intencionalidades asociadas a los derechos laborales.

Las manifestaciones en torno a la defensa y garantía del ejercicio de derechos laborales como razón de ser del sindicato son numerosas y contundentes. La mayoría de los integrantes de la organización posicionan el tema como objetivo principal de SUCAU:

Como cualquier sindicato, la razón de ser es bregar por los derechos de los trabajadores, por las condiciones de trabajo, por el salario... la función clásica de un sindicato. (Entrevistado n°1)

La razón de ser principal tiene que ver con la representación de los trabajadores y trabajadoras del carnaval. Aunque parezca medio tonto, para que se reconozcan como trabajadores y trabajadoras, en primer lugar. Creemos que cumplido ese objetivo, que todavía está en proceso el hecho de poder... que estos trabajadores y estas trabajadoras puedan acceder a los derechos laborales que cualquier otro trabajador o trabajadora tienen. (Entrevistada n°6)

El acceso a los derechos laborales por parte de las trabajadoras y trabajadores del carnaval se plantea como una necesidad histórica, que antecede a la existencia del sindicato y que nunca antes se había visto satisfecha.

Es una deuda histórica que teníamos los trabajadores del carnaval. Cien años de carnaval y justamente un ámbito que hay mucho abuso de distinto tipo, en el plano laboral. La primera instancia, el primer objetivo era ese, llevar un poco más de justicia en las relaciones laborales. (Entrevistado n°3)

Creo que había un vacío a nivel de defensa de derechos de las carnavaleras y carnavaleros. (Entrevistado n°5)

Esta intención de defensa de los derechos laborales de carnavaleras y carnavaleros cobra particular relevancia para la caracterización de la identidad si entendemos esta última como aquello que distingue a la organización y la hace singular. Quienes integran el sindicato manifiestan que ninguna otra organización había logrado, hasta el momento, consolidarse y posicionarse para cumplir este objetivo:

Se hicieron elecciones y en realidad eso marcó un momento medio histórico porque la gente del carnaval nunca tuvo un apoyo de un sindicato. Es un trabajo que no está

regulado, que hay pila de cuestiones que son de boca a boca, y era bueno tener un marco legal o algo que te pueda respaldar, porque estaba pasando que muchos componentes, muchos compañeros estaban desamparados a la hora de cobrar sus haberes y tenían problemas de relacionamiento con los dueños de los conjuntos —no con todos, con algunos— problemas de relacionamiento y claro, al no tener ningún apoyo, y al ser todo de boca, pasaba que después hay gente que no cobraba, gente que tenía otros problemas. (Entrevistado n°4)

Además de surgir como un objetivo central del sindicato al preguntar a sus integrantes acerca de la razón de ser de la organización, este propósito emerge ante la invitación a construir imágenes de futuro que propicia la mirada prospectiva. La mayoría de las conquistas que quienes integran SUCAU desearían haber logrado en un escenario futuro de mediano plazo están también asociadas al avance en el ejercicio de derechos laborales de carnavaleras y carnavaleros:

Primero tener contratos, tener contratos laborales. Me parece que eso es algo fundamental. Porque al día de hoy seguimos teniendo situaciones en las que se vulneran los derechos de los trabajadores. (Entrevistado n°7)

Primero la regularización laboral de todos los trabajadores y trabajadoras, incluyendo aquellos y aquellas que no están sobre el escenario, que pudiéramos tener seguridad social y los derechos laborales que cualquier trabajador y trabajadora puede tener. (Entrevistada n°6)

Más allá de lo estrictamente vinculado a las garantías para el pago de salarios, surgen también necesidades en torno a la seguridad y la salud laboral como parte fundamental del ejercicio de derechos:

Porque los componentes, los técnicos, precisan atención médica todo el año. Son muy pocos lo que viven de la plata del carnaval todo el año o por espectáculos públicos relacionados. Pero sí, el tema médico, de lentes y de todo ese tipo de cosas, que estarían como engravados en una cobertura social médica todo el año. (Entrevistado n°9)

Se relatan situaciones cotidianas peligrosas en las que los carnavaleros y carnavaleras no tienen ningún tipo de amparo, y que conllevan grandes riesgos en cuanto a salud laboral y seguridad laboral. Los testimonios demuestran un sentido de urgencia:

Y además del desgaste físico. En carnaval yo termino marzo y me duelen las rodillas. Y me duele el cuerpo, y quedo así [flaco]. Super entrenado pero así. Preciso un mes de recuperación porque es un maratón. No hay una consciencia de hacer, en muchos casos, un entrenamiento para ese maratón, además. Debería haber un seguimiento médico, un control de algún tipo [...] El tema seguridad laboral también va por la seguridad de la salud. Y por ejemplo, yo lo he visto. Tablados donde te prendés al micrófono y uno quedó prendido por golpes de corriente. Yo lo he visto. He visto compañeros enterrar una pierna porque se rompe un tablón del tablado y se fueron para abajo con una pierna entera, el que yo vi no se la quebró de pura casualidad. Tablados endebles que se desarmaron mientras el conjunto está bailando, y eso es seguridad laboral. (Entrevistado n°8)

Algunas de las personas que integran SUCAU manifiestan una particular sensibilidad por la necesidad de garantizar el ejercicio de los derechos laborales, particularmente asociados a la seguridad social.

Formalizar la actividad, sobre todo para lograr algo que para mi es muy importante que es la protección social de los carnavaleros. [...] Estoy aburrido de ver gente, glorias del carnaval realmente, que terminan sus años de vida de una forma muy precaria, sin ningún tipo de cobertura, sin ningún tipo de prestación social, sin jubilación, con una situación absolutamente precaria. (Entrevistado n°1)

Esta temática también se ve contemplada en los Estatutos de SUCAU. En el capítulo II, sobre los fines y propósitos del sindicato, se especifican los ocho objetivos de la organización. Tres de ellos están directamente relacionados con la defensa de derechos laborales:

b) La defensa de los intereses materiales y morales de su masa afiliada, en su calidad de trabajadoras y trabajadores del carnaval, pudiendo utilizar para ello cualquier medio legal a su alcance.

c) La vigilancia del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentaciones que amparen los derechos del personal empleado del carnaval, y de su organización sindical, auspiciando toda iniciativa que implique consolidación o mejoramiento económico, laboral, social o cultural para el gremio. [...]

g) El impulso de regulaciones laborales que tiendan a la defensa y mejoramiento del gremio en su calidad de personal empleado del carnaval. (Estatutos SUCAU, p. 2)

Y es con este propósito que se funda formalmente el sindicato en su tercer asamblea. La moción fundacional de SUCAU, puesta a consideración de la asamblea y aprobada por unanimidad, propone:

la formalización del Movimiento #somoscarnaval como Sindicato Único de Trabajadores y Trabajadoras del Carnaval Uruguayo como herramienta para luchar juntos por los derechos de los carnavaleros y carnavaleras. (Acta fundacional SUCAU, p. 2)

El acta de esta asamblea fundacional del sindicato también da cuenta de las comisiones formadas y en funcionamiento hasta ese momento, entre las que se incluyen dos abocadas específicamente al ejercicio de derechos laborales: la comisión de incumplimientos salariales - deudas, y la comisión salario mínimo.

La defensa de los derechos laborales también surge en testimonios de personas afiliadas a SUCAU que no militan activamente en sus comisiones. Uno de ellos afirma que:

El desafío más importante que el sindicato enfrenta hoy es lograr instaurar derechos y obligaciones de componentes y técnicos que posibiliten una seguridad y estabilidad laboral y que sirvan como reconocimiento a la jubilación. (Afiliado n°2)

Es posible, entonces, identificar como propósito central del sindicato garantizar el pleno ejercicio y la defensa de los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores del carnaval,

entendiendo como condición habilitante y necesaria para el cumplimiento de este objetivo lograr la autopercepción de quienes hacen carnaval como trabajadoras y trabajadores.

Derechos de imagen

Fuertemente vinculado al propósito de defensa de los derechos laborales de carnavaleros y carnavaleras, se identifica otro objetivo del sindicato: el ejercicio de los derechos de imagen.

Está desde el inicio, desde la primer plataforma votada por la primer asamblea, obviamente que los derechos de imagen, los derechos de televisación están. Y estuvieron también en aquel otro intento que te dije del año 2004. (Entrevistado n°1)

Esta temática es definida como compleja en las actas de la asamblea fundacional, donde se especifica la existencia de una Comisión de derechos de imagen y difusión. También se aprueba por unanimidad una moción que define:

Autorizar al consejo ejecutivo, a solicitar una reunión con DAECPU por el tema Derecho de Imagen, para exigir la entrega del contrato que la empresa Tenfield mantiene con DAECPU, por derechos de televisación. Y proseguir tratativas con el estudio jurídico recomendado por #masunidosquenunca. (Acta fundacional SUCAU, p. 20)

Los integrantes del Consejo Ejecutivo posicionan este tema como relevante, y varios plantean su intención de resolverlo en ese escenario futuro deseado que se les invita a construir:

Eso sería también otro de los puntos para el 2026, poder trabajar en el derecho de imagen, que es algo muy fundamental. (Entrevistado n°7)

Aunque el cobro de derechos de imagen es percibido como un objetivo importante para quienes integran el sindicato, manifiestan también que no se han enfocado en trabajar hacia su concreción por las dificultades que presenta.

Y lo estamos pateando para adelante por lo engorroso que es, pero el tema de los derechos de imagen es un derecho vulnerado. Por más que me den explicaciones de que “no, yo le compro al conjunto y...” a mí no me los paga nadie. Yo nunca

negocié un derecho de imagen. Y ahora están diciendo “mirá que esto te incluye los derechos de imagen”. (Entrevistado n°8)

Resulta interesante destacar también la cantidad de actores externos al sindicato que emergen como relevantes para la concreción de este objetivo. Además de DAECPU y Tenfield, aparece la Mutual Uruguay de Futbolistas Profesionales y sus abogados:

Los abogados se sentaron a hablar con nosotros y dijeron “ nosotros vamos a hacer un estimativo de esto” y en el estimativo salió qué es muchísima plata lo que gana el carnaval. Y el derecho de imagen de todos nosotros que subimos al teatro de verano nunca existió, nunca se cobró. Además es personal el derecho de imagen, no es que la murga cobra y después se reparte la plata, no. Tiene que haber una firma y es personal [...] el derecho de imagen es de uno. Entonces eso hasta ahora se sigue peleando, es una de las tantas cosas. (Entrevistado n°2)

***Igualdad de género: participación de las mujeres y erradicación de la violencia*²**

Seis de las casi veinticinco páginas del acta de la asamblea fundacional de SUCAU están dedicadas a un informe de la Comisión de perspectiva de género. Este informe incluye: una introducción a la temática de género, una exposición sobre los desafíos y problemas para las mujeres en el carnaval uruguayo (respaldada por los hallazgos de una investigación realizada sobre el tema), algunos datos sobre el problema del acoso, conclusiones, y posibles acciones para el trabajo de la comisión. Este informe, aprobado por unanimidad en la asamblea, funciona como un diagnóstico acerca de la situación actual de carnaval en cuanto a la desigualdad de género y el machismo:

El carnaval reproduce las jerarquías patriarcales tradicionales que imperan en la sociedad. El carnaval debiera ser un espacio de SUBVERSIÓN de las jerarquías de

²A efectos de este trabajo no se realiza una distinción entre la igualdad de género y la equidad de género como propósitos diferentes, pese a que existe una diferencia conceptual entre ambos objetivos. Los documentos analizados se refieren principalmente a la igualdad de género y las personas entrevistadas utilizan ambos términos de forma indistinta, por lo que se define considerarlos como sinónimos a efectos de esta investigación y no desarrollar una disquisición conceptual que excede los objetivos de este trabajo.

poder, ya que este propósito es su esencia, y es de lo que se ha jactado durante toda su existencia. (Acta fundacional SUCAU, p.16)

Concluye que “las condiciones de acceso y trabajo en el carnaval son más difíciles para las mujeres” (Acta fundacional SUCAU, p.16) y posiciona claramente la igualdad de género como una intención del sindicato:

El carnaval sostiene este modelo excluyente injusto misógino, homofóbico, transfóbico y machista. La comisión de género plantea como indispensable trabajar en la desnaturalización y deconstrucción del mismo y en la incorporación de perspectiva de género en pos de un carnaval más justo y menos excluyente. Incorporando desde la fundación del sindicato y en todas sus comunicaciones, el lenguaje inclusivo, no porque quien no lo use sea criticado sino porque lo que no se nombra no existe y queremos que en carnaval las mujeres y las identidades disidentes estén presentes y no como un objeto de burla como ha sido hasta el carnaval próximo pasado. (Acta fundacional SUCAU, p.12)

Se identifican a partir del informe distintas aristas del problema a solucionar: incrementar la participación de las mujeres en carnaval —principalmente en los roles a los que menos acceden, por ejemplo como letristas—, garantizar igualdad de condiciones laborales (particularmente salariales), y erradicar el acoso y la violencia de género en los distintos ámbitos carnavaleros.

Prácticamente todas las personas entrevistadas que militan activamente en SUCAU e integran sus espacios de dirección incluyen en su carnaval ideal —escenario futuro soñado a cinco años— más participación de las mujeres.

Lo ideal es que haya más mujeres participando en el carnaval. (Entrevistada n°11)

La temática también surge ante la pregunta acerca de qué logros desearían que SUCAU conquistara a cinco años, posicionándose nuevamente como un objetivo del sindicato, en que la organización puede incidir activamente, y no solo una aspiración abstracta:

Que haya más participación de mujeres sobre los escenarios. (Entrevistada n°6)

Resulta interesante destacar que la intención de aumentar la participación de las mujeres en el carnaval, y la aspiración de lograr igualdad de condiciones, emerge tanto en entrevistas a mujeres como en entrevistas a varones:

Entonces creo que debemos trabajar fuertemente en eso, en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, en achicar la brecha salarial también entre hombres y mujeres. Creo que son todas metas que tenemos que tener por delante.
(Entrevistado n°7)

Uno de los entrevistados añade como objetivo intermedio la implementación de cuotas de género para alcanzar la equidad en la participación:

Equidad con respecto a género, por ejemplo. Pero equidad artística con respecto a género, tomando en cuenta que todos somos seres humanos, los mejores. Digo, no necesariamente que tenga que haber una cuota, pero para que pase eso primero tiene que haber una cuota, me parece. (Entrevistado n°8)

Otra de las integrantes del Consejo Ejecutivo plantea la igualdad como intención pero manifiesta claramente su postura contraria a los cupos por género:

Creo en un carnaval igualitario, pero no en un tema de que haya cupos de género... ojo, estoy dando mi posición, no del ejecutivo. No de un cupo de género, ni nada por el estilo, creo en algo que sea verdaderamente igualitario. No por ser mujer tengo que estar en tal lugar si no lo puedo hacer, si soy mala. (Entrevistada n°10)

Esta contradicción entre los objetivos a corto o mediano plazo de quienes integran la organización es particularmente interesante en este caso, ya que se enmarca dentro de un mismo propósito o fin último de alcanzar la igualdad. Las posturas acerca de la implementación de cupos podrían considerarse también como diferencias estratégicas entre integrantes de la organización para alcanzar un mismo propósito.

La mayor participación en el carnaval tiene como correlato una mayor participación dentro del sindicato, explicitada en sus Estatutos. El artículo 75 establece que:

Los organismos y delegaciones de carácter electivo (Consejo Ejecutivo, Comisión Fiscal, Comisión Electoral, Direcciones Departamentales y delegaciones

departamentales al Plenario del Interior), deberán contemplar la participación de mujeres en su composición, constituyendo ellas al menos la tercera parte de sus integrantes. En los organismos cuya elección se efectúe mediante listas, estas deberán elaborarse teniendo esto en cuenta, debiendo incluir al menos una mujer por cada tres nombres propuestos, tanto para la titularidad de las responsabilidades como para sus respectivas suplencias. (Estatutos SUCAU, p. 20)

También la erradicación del acoso y la violencia de género emergen como una intención relevante para varias de las personas entrevistadas:

Después otra cosa fundamental, que podamos habitar los espacios sin miedo a ser violentadas, a ser violadas. Que podamos construir otro tipo de espacios más seguros ¿no? Más seguros para las niñas, para los niños, para los adolescentes, para las adolescentes, y también para nosotras adultas, que el hecho de hoy por hoy de pertenecer a estos ámbitos nos pone en riesgo. (Entrevistada n°6)

La construcción de escenarios futuros deseados incluye un carnaval sin violencia de género como logro del sindicato, en conjunto con otros grupos relevantes en su organización:

Me quiero imaginar que de aquí a esa fecha podemos como sindicato lograr el compromiso de varias de las instituciones, que sea algo interinstitucional, y que estemos todos en esa mesa pensando qué podemos hacer para erradicar la violencia en el carnaval —como en toda la sociedad, nosotros en este momento desde el lugar que nos toca— la violencia y que las mujeres tengamos más participación en el carnaval y en los conjuntos, que no sea tan difícil. Porque sigue siendo, siguen habiendo cosas, y por lo menos yo estoy convencida que la única manera de erradicarlo es lograr el compromiso de todas las partes que estamos involucradas en el carnaval, con talleres o con lo que sea, con todas y todos, hombre y mujeres, es la única manera de empezar a hacer conciencia y de erradicar todo este tipo de cosas. (Entrevistada n°11)

La creación de espacios seguros para las mujeres en carnaval, libres de violencia de género, también surge como propósito en las entrevistas con varones de SUCAU:

Poder tener un carnaval sin violencia de género, eso me parece que es fundamental. Justo hoy tuvimos una reunión al respecto y me parece que tenemos que apuntar a eso, a un carnaval que sea sano, un carnaval que sea de entretenimiento, de reflexión, de goce, de divertimento, de libertad. Bregar por un carnaval que sea libre en muchísimos aspectos, y por eso obviamente tiene que estar libre de violencia. Entonces hay que trabajar muchísimo ahí. (Entrevistado n°7)

La intención de un carnaval con igualdad de género se manifiesta en varios de los varones integrantes del Consejo Ejecutivo de SUCAU como un propósito que interpela y que requiere de su parte un fuerte aprendizaje:

Hay un recorrido que está bueno, porque nosotros también estamos aprendiendo. Porque no somos de la misma generación, somos de la generación del ochenta y del noventa. Nosotros también hemos cometido errores, si miramos decimos “¡Fah! Qué cagada me mandé yo en estos tiempos”. Porque somos de esa generación justo los que estamos en el ejecutivo. Ahora hay compañeras que nos hablan y nos explican [...] Quieras que no, el carnaval es muy machista. (Entrevistado n°2)

Entonces lo primero que hice cuando salió Varones Carnaval fue decir “Bueno ¿qué hice yo mal hasta ahora?” (Entrevistado n°8)

Reconocimiento como “tercera pata” en la organización del carnaval

La mayoría de las personas entrevistadas manifiestan una intención vinculada al posicionamiento de las trabajadoras y trabajadores como un actor relevante en la organización del carnaval. Su escenario futuro deseado incluye a SUCAU como una voz legitimada con poder de decisión:

Poder empezar a estar en consideración como una parte más de quienes son los que hacen el carnaval, que no son DAECPU y la Intendencia, sino que los trabajadores puedan estar también en una discusión de la organización. Eso sería... A ver, estamos trazando ese camino, de acá al 2026 sería ideal poder tener toda esa mesa de trabajo bien afianzada y poder tener realmente un ámbito tripartito regular y sistemático para trabajar en pos del carnaval. (Entrevistado n°7)

La intención de posicionar a SUCAU dentro del mapa de actores que organizan y son parte del carnaval montevideano surge claramente al preguntar acerca de la razón de ser del sindicato y los principales logros a conquistar en los próximos años:

Después el otro gran objetivo me parece que es organizar a una cantidad de gente muy importante y protagonista de una actividad muy importante para todos nosotros, que viene a cumplir lo que nosotros le llamamos la tercera pata de la mesa.
(Entrevistado n°1)

Creo que en este momento es lograr ser la tercer pata del carnaval y respetada como tal. Donde podamos tomar decisiones en conjunto e incidir de la misma manera que inciden DAECPU y la Intendencia. Creo que ese es el principal objetivo.
(Entrevistado n°8)

También en las actas de la asamblea fundacional de SUCAU está presente este propósito, aunque acotado a la generación de nuevas fuentes laborales:

Se definió en la segunda asamblea de #somoscarnaval la creación de una comisión que tuviera como rol central la injerencia directa y fundamental del movimiento en la organización del carnaval uruguayo, a la que se la denominó 3a pata. En pos de ello, la comisión en este período se reunió en 2 oportunidades [...] derivando el siguiente informe de lo conversado y debatido en ambas reuniones. La comisión propone poner al tablado como eje central de la discusión y cuestionarse la estructura actual del carnaval en función a si favorece o no a que haya más tablados, más fuente laboral. Es decir que la lucha esté concentrada en la generación de nuevos espacios laborales. (Acta fundacional SUCAU, p. 23)

En los testimonios de personas que integran el Consejo Ejecutivo de SUCAU, la intención de ser la “tercera pata” y formar parte de la organización del carnaval excede el objetivo de crear nuevas fuentes de trabajo y se propone pensar un nuevo carnaval.

Es empezar a articular para poder ser parte también de lo que tiene que ver con la organización del carnaval, y con lo que tiene que ver con las lógicas del carnaval.
(Entrevistada n°6)

Lograr hacer algo que nosotros tenemos en mente hace muchísimo tiempo y es involucrar a todas las partes que tienen que ver con el carnaval a ponernos a conversar —espero que sea antes de esa fecha— realmente en qué carnaval queremos. (Entrevistada n°11)

Y el fin esencial de poder lograr un sindicato es tener un carnaval que sea más justo, un carnaval que sea más democrático, un carnaval que sea más plural, más igualitario, más transparente, más honesto. Creo que todos esos son propósitos que el sindicato se pone para tener un carnaval mejor. (Entrevistado n°7)

El reconocimiento y posicionamiento de SUCAU como actor relevante en la organización del carnaval es entonces uno de los propósitos del sindicato, fuertemente vinculado a otro propósito consistente en la construcción de un nuevo carnaval.

El carnaval del futuro: popular y como derecho

Los distintos propósitos analizados pueden vincularse a la defensa de derechos (laborales y de imagen) o el ejercicio de ciertos principios y valores (justicia, igualdad de género, participación). Sin embargo, existe un propósito más amplio emergente en las entrevistas a personas que integran SUCAU: la intención de construir otro carnaval y otra sociedad.

Creo que el movimiento sindical uruguayo tiene vida propia y tiene eso de pensar no solamente lo clásico que piensa un sindicato, de mejorar las condiciones económicas y las condiciones de trabajo, que eso es lo básico. Nosotros creo que desde SUCAU vamos en esa dirección (yo por lo menos la trato de impulsar) de que sea una mirada más amplia, con propuestas, con una mirada estratégica, hasta de pensar en qué sociedad queremos. (Entrevistado n°1)

En la invitación a pensar un carnaval futuro ideal se repiten algunas características deseadas entre quienes integran el sindicato. La necesidad de un carnaval popular, abierto y participativo, concebido como derecho, es recurrente en los testimonios:

Que el carnaval vuelva a ser una fiesta popular, entonces se traduzca en un encuentro de expresión popular, de un momento donde reivindicemos el derecho al arte de todas las personas. (Entrevistada n°6)

Primero quiero un carnaval grande, muy grande, de ochocientos mil doscientos veinticuatro conjuntos, porque sé que hay artistas para eso. (Entrevistado n°5)

El carnaval me gustaría que sea un poco más inclusivo, porque el carnaval es muy sectorial y siempre son los mismos, casi siempre. (Entrevistado n°4)

Uno aspira a los viejos carnavales, populares y más amateurs, con mayor participación de la gente. (Entrevistado n°3)

Se presenta una interesante contraposición entre el concurso —usualmente denominado “carnaval oficial”— y ese otro carnaval más popular y abierto. Quienes integran SUCAU expresan desde el discurso esa oposición entre dos formas de hacer carnaval pero también plantean que son compatibles y manifiestan una intención de hacerlas convivir.

Tenemos que combinar las dos cosas ¿no? Una mayor profesionalización, por llamarlo de alguna forma, una mayor inyección de recursos y un carnaval más rico pero sin perder de vista la esencia, las raíces del carnaval, que es una fiesta popular y que tiene que llegar al pueblo y que tiene que estar en todos los barrios. (Entrevistado n°1)

Generar un carnaval, no digo paralelo sino un carnaval que vaya de la mano con este otro donde también puedan haber más conjuntos y más expresiones que no tengan que ver con un concurso. (Entrevistado n°8)

Vas a tener los que cobran, los que no cobran, los que van solo a la gorra, los que no... Pero el que quiera hacer carnaval tiene que tener el derecho de hacerlo, para que siga siendo popular. Porque un carnaval popular tiene que ser popular abajo del escenario, para que todo el mundo pueda verlo, y arriba del escenario, para que todo el mundo pueda hacerlo. (Entrevistado n°5)

También en los Estatutos de SUCAU se plasma la intención de promover otro tipo de lógicas en el carnaval. Dentro de su artículo 2, referido a los fines y propósitos del sindicato, se incluye como objetivo:

h) La promoción de formas de gestión colectiva de grupos de carnavaleras y carnavaleros, como el cooperativismo, en la formación, organización y participación

de conjuntos en Carnaval, así como de modificaciones normativas que contemplen más adecuadamente estas alternativas en los mecanismos de propiedad e inscripción de conjuntos. (Estatutos SUCAU, p. 2-3)

Esta generación de un carnaval “paralelo” o simultáneo al concurso representa también una intención de darle otro lugar a la fiesta, un componente de cambio en pos de una sociedad distinta.

A mí me gustaría que volviese el carácter lúdico del carnaval [...] la resistencia, oponerse a la colonización en todos los sentidos, también de los cuerpos. Me parece que debería volver a ser la fiesta de los cuerpos libres, del goce, de poder jugar a ser quienes no somos... Pienso que el carnaval también es un espacio privilegiado para la denuncia, para la resistencia [...] De los que no tienen espacio o las que no tienen espacio para decir. Me parece que debería volver a ser una fiesta colectiva, una fiesta popular, en la que no hubiese que pedir permiso para participar. Más allá de que haya artistas que hagan espectáculos quizás más profesionales, me parece que el juntarse en la esquina a cantar, el disfrazarte, todo eso me encantaría que volviese [...] No es una cuestión de nostalgia, es una cuestión de creer que es importante para que, de alguna manera, la sociedad o la comunidad pueda purgar esas cosas que no puede procesar de otra manera: las injusticias, la desigualdad, las toxicidades. (Entrevistada n°6)

Cobran particular importancia en las expresiones de quienes integran SUCAU los escenarios populares. Se manifiesta explícitamente la intención de fortalecer el carnaval en los barrios y llegar a toda la población con espectáculos de calidad:

Que no se mueran los tablados. Que haya alternativas de tablados barriales y que sean barriales, que no sean de empresarios que tienen el monopolio sino que haya gente que se organice y pueda poner un tablado en el barrio, y esos meses generen unos ingresos como pasaba antes. (Entrevistado n°4)

Los barrios son los únicos que siguen manteniendo eso de popularidad, por eso habría que duplicar o triplicar esos espacios. No el del concurso, el de la calle, de las

esquinas, donde hay lugares (como por ejemplo donde ponían las chatas) que no solo no llega el arte, no llegan muchas cosas todavía. Y ahí tenemos que estar.
(Entrevistado n°5)

Que pueda ir creciendo cada vez más en distintos terrenos y territorios de la sociedad a los que quizás no llega o no alcanza, seguir también diversificando y descentralizando el carnaval [...] que todo producto artístico que se lleve a los distintos barrios tenga un umbral de calidad similar al que se puede brindar en el Teatro de Verano o en los mejores tablados. Porque también ahí tenemos un montón de dificultades. [...] Entonces creo que ahí hay que mejorar muchísimo, en la calidad de cómo presentamos las cosas, para que a todo el público se llegue de la mejor manera y con igualdad de condiciones, ahí falta mucha democracia también.
(Entrevistado n°7)

El deseo de un carnaval popular, abierto, participativo y barrial no es solamente un ideal sino que encuentra anclaje en proyectos que el sindicato ya está llevando adelante. En la invitación a pensar ese escenario futuro ideal surge la intención de continuar profundizando líneas de trabajo del sindicato:

Nosotros ya empezamos en el último carnaval que existió, largamos un proyecto que se llama "Más Carnaval" que un poco trata de rescatar esa otra parte del carnaval, el carnaval más amateur, más en los barrios. Aspiramos a desarrollar eso, a que se instale, a que exista como una veta más. El carnaval profesional por un lado y el carnaval popular por el otro, como cosas paralelas si se quiere, que pueden y que deben coexistir, para nosotros es importantísimo que no se pierda eso de la fiesta popular del carnaval. (Entrevistado n°3)

El dominio de las capacidades existentes

Sistemas, normas y declaraciones de principios

Las declaraciones de principios y las normas de funcionamiento de SUCAU están recogidas en sus Estatutos, aprobados en abril de 2019.

En ese momento éramos el movimiento “Somos Carnaval”, cuando llevamos por una mesa provisoria —que fue votada también— la propuesta de que teníamos que dar un paso más y formalizarnos como sindicato. Y ahí empezamos, si hay sindicato tiene que haber estatuto, y además de todo esos estatutos dicen que hay que llamar a elecciones. Con eso fue que en el 2019 hicimos las elecciones, donde se elegía [a quienes integran el Consejo Ejecutivo] según el estatuto. (Entrevistada n°11)

Los Estatutos de SUCAU establecen la Asamblea general, integrada por toda la masa de afiliadas y afiliados, como órgano soberano y de mayor peso a nivel jerárquico. Se especifican también en los Estatutos una cantidad mínima de asistentes para su efectiva realización y los mecanismos de convocatoria.

También definen en su artículo 29 el Plenario de representantes de base como organismo intermedio

de carácter asesor y consultivo, que también llevará a cabo tareas de contralor, de difusión y de comunicación. Será el nexo fundamental entre los nucleamientos de carnavaleros y carnavaleras y la organización sindical. (Estatutos SUCAU, p. 9)

Se plantea que este organismo está integrado por un representante de cada conjunto y un representante de cada rama de actividad técnica, que deberán estar afiliados al sindicato.

En cuanto al funcionamiento cotidiano del sindicato, los Estatutos establecen que:

La dirección y administración del Sindicato estará a cargo de un Consejo Ejecutivo compuesto por quince integrantes, quienes durarán tres años en esa responsabilidad, podrán reelegirse hasta por dos períodos continuos más, y se mantendrán en el desempeño de sus funciones, al vencimiento de cada mandato, hasta la toma de posesión de quienes asuman por el siguiente periodo (Estatutos SUCAU, p. 10).

Dentro de este Consejo Ejecutivo, definido mediante elecciones por todos los afiliados y afiliadas, se establecen internamente los roles de Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría General, Tesorería, Secretaría de actas, Secretaría de organización, Secretaría de comunicación, Secretaría de finanzas y Secretarías especiales *ad hoc*, con

responsabilidades particulares asociadas a cada rol. Se establece también en los Estatutos que las secretarías contarán con comisiones permanentes asociadas.

Los Estatutos especifican también la existencia de una Comisión Fiscal y una Comisión Electoral, cuyos integrantes se votan junto a los del Consejo Ejecutivo en elecciones de todo el sindicato. A su vez se plantea una estructura orgánica en el interior del país con Asambleas generales departamentales, Direcciones departamentales y delegados departamentales que integran un Plenario del interior.

Sin embargo, esta normativa detallada en los Estatutos del sindicato no se encuentra funcionando plenamente en la actualidad. El Consejo Ejecutivo sí está funcionando, aunque muchos de sus actuales integrantes habían sido originalmente elegidos como suplentes:

En este momento soy parte del ejecutivo. En las elecciones en realidad quedé como segundo suplente, pero claro, han habido un montón de bajas o ta dificultades que siempre ocurren con las labores que no son pagas, obviamente, porque todos tenemos que vivir de alguna forma. Entonces fui ocupando como suplente lugares de otros compañeros que se tuvieron que ir o se bajaron, entonces en este momento estoy como parte del consejo ejecutivo, que somos 15 compañeras y compañeros. Y después tenemos distintas comisiones, algunas que están más quietas que otras por distintas cuestiones, porque hay prioridades también. (Entrevistado n°7)

En cuanto a las comisiones, no todas están funcionando plenamente:

Creo que al ser un sindicato nuevo todavía no tiene comisiones tan herméticas que pueden trabajar por sí solas, entonces creo que estamos trabajando más a todas las comisiones juntas para seguir llevando el sindicato adelante. (Entrevistado n°5)

Por supuesto que para el interior hay una comisión de trabajo, es una comisión del interior, que en este momento no está funcionando, porque ta, también las dificultades de siempre, o el contacto está lejano. (Entrevistado n°7)

Quienes integran el Consejo Ejecutivo expresan su intención de motivar a más afiliadas y afiliados para que se conviertan en militantes activos, con el objetivo de revitalizar los organismos establecidos en los Estatutos:

Captar nuevos militantes, hacer funcionar comisiones, que las tenemos un poco en los papeles pero falta llenarlas con realidad, con gente. (Entrevistado n°3)

Tampoco el Plenario de representantes de base está funcionando en la actualidad, aunque este hecho también se debe —en parte— a la suspensión del Concurso oficial de carnaval por el contexto sanitario, por la cual muchos conjuntos no terminaron de conformarse o pusieron en pausa sus actividades.

No hay un delegado por conjunto, pero no hay (y ahí sí es un debe de nosotros) porque somos nosotros los que tenemos que armar la asamblea, hacer una charla y guiarlos para que agarren, les tenemos que quitar el miedo. (Entrevistado n°2)

Recursos materiales y financieros

Quienes integran el Consejo Ejecutivo de SUCAU manifiestan una serie de dificultades que impiden contar actualmente con los recursos materiales y financieros establecidos en sus Estatutos.

Los Estatutos definen que “se instituirá un local sindical que servirá de centro de reunión de su masa afiliada, y de desarrollo de actividades propias del quehacer sindical.” (Estatutos SUCAU, p. 3) Sin embargo, en la actualidad

Hay cosas que realmente se hacen a pulmón. Para ponerte un ejemplo, nos estábamos reuniendo presencialmente hasta que vino la pandemia y hemos funcionado, por suerte, en la propia central. El PIT CNT nos ha tendido la mano siempre, desde el primer día, desde la primera asamblea, nos han brindado todas las comodidades para poder funcionar. Pero eso no es lo natural, lo natural es que el sindicato pueda tener su propio local, su propia estructura básica de funcionamiento: que haya para imprimir, que haya para hacer materiales, para la propaganda. Todo lo que hace un sindicato y desarrolla. (Entrevistado n°1)

Contar con un espacio físico para funcionar como sindicato emerge en la construcción de escenarios futuros deseados:

Y bueno, que tuviéramos un sindicato establecido en un lugar físico... me dejás soñar ¡sueño! (Entrevistado n°8)

Creo que eso en el 2026 va a estar resuelto, tiene que estar resuelto. Por lo tanto pensar en cuestiones básicas que también tiene que tener un sindicato para funcionar, no solamente los recursos en sí mismos sino pensar en tener algún local donde poder funcionar y generar actividades. (Entrevistado n°1)

En los Estatutos se establece además un sistema de aportes de afiliados y afiliadas, sustento del patrimonio del sindicato. Su efectivo funcionamiento se plantea como parte del escenario futuro deseado que se busca construir:

Ahí yo ya me imagino una organización sólida ¿verdad? Con lo que tiene que tener una organización para funcionar, que a veces no se le da tanta importancia pero es fundamental: tener finanzas, algo que parece tan sencillo pero es tan difícil... Tan sencillo para muchos sindicatos porque hay leyes que establecen, por ejemplo, que todos los trabajadores tenemos derecho a hacer nuestra cotización al sindicato mediante planilla pero producto de la informalidad que hay en el carnaval es imposible de llevar adelante. (Entrevistado n°1)

Sistema de valores

Ante la pregunta acerca de los valores de SUCAU, uno de los integrantes de su Consejo Ejecutivo expresa:

Hay un documento, que es el estatuto, que los establece claramente. Pero creo que más allá de eso qué es lo formal y lo que está escrito, lo que obviamente todos apoyamos y resolvimos en la asamblea constitutiva, creo que básicamente son los mismos principios que inspiran al movimiento sindical uruguayo en general. (Entrevistado n°1)

Resulta interesante esta alusión explícita a los Estatutos del sindicato como documento que realmente refleja los valores de la organización, otorgándole relevancia como parte de los recursos existentes de SUCAU. Cabe destacar además que este documento no menciona de forma expresa en ningún artículo cuáles son los valores del sindicato, pero sí establece en su artículo cuarto:

SUCAU mantendrá siempre la más absoluta independencia con relación a toda organización político-partidaria, procediendo en todos los casos de acuerdo a normas que, garantizando la más amplia democracia, estén en consonancia con los intereses colectivos de la nación en su conjunto, y de la clase trabajadora en particular. (Estatutos SUCAU, p. 3)

Las nociones de independencia y de compromiso con la clase trabajadora surgen también en los testimonios de quienes integran el Consejo Ejecutivo:

Creo que en general el movimiento sindical se caracteriza por ser un movimiento sindical con mucha ética, que nos diferencia —creo yo— de muchos otros movimientos sindicales. Con una gran independencia, con una gran autonomía.(Entrevistado n°1)

Creo que SUCAU surge —más allá del corporativismo, de las reivindicaciones propias y particulares— nace en un marco como sindicato clasista, integrado desde el primer momento a la central de trabajadores del PIT CNT. Nos impulsa también, más allá de los corporativismos lógicos y necesarios para cualquier sindicato, también insertarnos en lo que es el movimiento obrero, el movimiento sindical en general, de nuestro país y si querés del mundo. Ser parte de ese movimiento de una clase de trabajadores, como parte activa (intentamos así serlo) de esa movida general. (Entrevistado n°3)

En adición a lo formalmente establecido en este documento fundacional, las personas que militan activamente en el sindicato proponen otros valores que guían la cotidianidad del sindicato y orientan la toma de decisiones.

Por el camino también de la honestidad, de la horizontalidad —teniendo en cuenta que hay roles, hay cargos— pero tratar de ir por ese camino horizontal. (Entrevistado n°7)

Primero la honestidad: es gente que lo hace desinteresadamente y más ahora que no hay ingresos. Igual los ingresos son para otras cosas pero digo que no hay una motivación económica porque se hace todo a pulmón. Hay gente que está

trabajando todos los días [...] y lo hace en el tiempo que tiene libre. Entonces no es por dinero sino mismo es vocacional lo que están haciendo, y por entrega hacia los compañeros. Eso es lo principal que mueve a toda la masa sindical que hay ahora en SUCAU. El compromiso con los demás y la entrega. (Entrevistado n°4)

Los valores que nos mueven es un compromiso social, por lo menos los que estamos en el ejecutivo y compañeros que estamos en verdad comprometidos con la parte social: la recolección de firmas que tiene que ver con llegar a habilitar el referéndum. Un compromiso desde género, por no ser reiterativa pero también siéndolo, nosotros tenemos una fuerte corriente entre los compañeros que estamos más cercanos e inclusive en las asambleas de querer llegar a trabajar todos juntos por la igualdad. (Entrevistada n°11)

Yo pienso que son la igualdad o la equidad, el acceso igualitario, con una perspectiva de género y diversidad, y de derechos humanos, de derechos laborales. Esos deberían ser un poco los principios o los valores que rigieran nuestro sindicato, pero es una opinión personal. (Entrevistada n°6)

La honestidad, el compromiso y la igualdad se repiten en las entrevistas a quienes integran el Consejo Ejecutivo de SUCAU. También emerge, de forma implícita, la solidaridad como valor que atraviesa a las personas que militan activamente en el sindicato. A modo de ejemplo, surge en diferentes entrevistas la preocupación por la situación de carnavaleros que ni siquiera pertenecen al sindicato pero se encuentran en una situación precaria por la ausencia de seguridad social o la paralización de espectáculos públicos debido al contexto sanitario.

Yo creo que los valores son esos, darte la mano... no el darte la mano porque soy tu amigo sino el ayudarte a reivindicar tus derechos. (Entrevistada n°10)

El dominio de las relaciones

El análisis del dominio de las relaciones se estructura combinando las conceptualizaciones de Etkin y Schvarstein (2000) con las de Restrepo (1995). Se utilizan como ejes para el

análisis: la pertenencia; la pertinencia; la cooperación; y la comunicación en sus dimensiones de divulgación y participación.

Pertenencia: grado de adhesión al sindicato

Para analizar la pertenencia de quienes integran SUCAU es necesario distinguir entre dos grandes grupos, por un lado se considerará el grado de adhesión de quienes militan activamente, y por otro de la masa de afiliadas y afiliados.

Las personas que integran el Consejo Ejecutivo, militantes activos que conducen la organización de forma cotidiana tal y como lo define el estatuto, presentan un fuerte sentimiento de pertenencia hacia SUCAU. Surgen en las entrevistas expresiones que denotan la importancia del sindicato para sus militantes y el lugar de relevancia que le otorgan:

Siempre, desde mi lado sobre todo, soñaba con un lugar donde poder juntarse las carnavaleras y los carnavaleros y decir “tengo este problema, ¿cómo lo soluciono?”

(Entrevistado n°5)

En realidad yo estoy muy agradecido por el lugar que me dieron, porque yo soy carnavalero hace muchos años [...] hace muchos años que hago carnaval y que pasara esto del sindicato para mí fue muy importante. (Entrevistado n°4)

Manifiestan también que el alto grado de rotación que implica una organización de carácter voluntario, asociada a un trabajo de tipo zafral y usualmente secundario, no es un impedimento ni implica una falta de pertenencia:

Pero me parece que está buena esa rotación que se da de alguna forma, porque también se va generando... se van formando compañeros y compañeras que van viniendo, algunos arrancaron y hoy por hoy no están, hay algunos que están ahí que sabemos que están pero no pueden estar demasiado, pero básicamente creo que el núcleo central son más o menos lo que te mencioné. (Entrevistado n°1)

En cuanto al grado de adhesión de quienes están afiliadas y afiliados al sindicato pero no militan activamente, la caracterización que realizan desde el Consejo Ejecutivo expresa un vínculo débil y numerosas dificultades.

Siempre viste que estar en la vereda de enfrente o quejarse es mucho más fácil. “Che, por qué no hicieron tal cosa”, “el carnaval tendría que ser no sé qué”. Tendría que ser, pero cuando abris la puerta falta, no se arrima. O cuando hay que cargar la mochila para que eso ocurra terminamos entre las mismas y los mismos, entonces es algo también para trabajar. No digo que sea culpa de lo externo, también hay responsabilidad nuestra, por supuesto, pero bueno. Hay que también seguir trabajando en esa línea para sumar más voces que puedan estar con ganas y con la necesidad de trabajar y no ser siempre los mismos y las mismas. (Entrevistado n°7)

El diagnóstico de falta de adhesión que realizan quienes integran el Consejo Ejecutivo incluye como uno de los principales obstáculos la suspensión del carnaval y las restricciones por el contexto sanitario de pandemia, que impiden un contacto personal:

Ahora tenemos un problema grave, de por sí, que no podemos hacer reuniones ni nada [...] Esto no lo podes explicar por un mail. Esto vos tenés que ver cara a cara al compañero y decir “Bo, si venís a las ocho a ensayar y te vas a las doce de la noche estás cumpliendo un horario, estás trabajando, sos trabajador ¿ta? ¿En qué condiciones venís a trabajar? ¿Están cubiertas tus expectativas? ¿Tenés un contrato que te diga que te van a pagar? ¿Sabes cuánto te van a pagar? ¿Qué pasa si no te pagan? ¿Qué pasa si llegado el momento del desfile al dueño se le ocurre que no quiere que estés? ¿Qué te cubre a vos? ¿A dónde salís a buscar otro conjunto si ya los conjuntos ya están todos armados? ¿Por qué hablamos de un arte popular para todo el mundo pero a su vez si no pasas una prueba de admisión no podés concursar y no podés tampoco salir por otro lado salir a hacer carnaval?”. Entonces hay un montón de cosas para hablar, y eso se habla cara a cara, y la reunión... el llegarle a los socios, socios y afiliados, es a través de las asambleas, cosas que no podemos estar haciendo de momento. (Entrevistado n°5)

En este punto resulta pertinente considerar el grado de respuesta obtenido por parte de afiliadas y afiliados que no militan activamente ante el contacto realizado con motivo de este trabajo. Tal como se desarrolló previamente en la sección de *Metodología*, diez personas

afiliadas fueron contactadas inicialmente por SUCAU y luego se les envió una breve serie de preguntas. De estas diez personas solamente dos enviaron sus respuestas a las preguntas. Si bien no se trata de una muestra representativa ni es posible afirmar que la ausencia de respuesta se deba exclusivamente a una falta de interés en los asuntos del sindicato, el bajo nivel de respuesta resulta llamativo. Los afiliados que sí respondieron a este sondeo manifiestan una preocupación similar a la de quienes integran el Consejo Ejecutivo sobre la falta de adhesión dentro del ámbito del carnaval, y establecen la obtención del subsidio para trabajadoras y trabajadores del carnaval ante la pandemia como un hito favorable:

Creo que los desafíos más importantes es generar credibilidad dentro del ambiente carnavalero para así conseguir más socios y se pueda lograr un bloque más sólido para poder empezar a cambiar muchas cosas del carnaval desde adentro mismo, que considero que es la única forma de cambiarlas. Creo que el conseguir ese subsidio para los trabajadores del carnaval [...] hizo que se empezara a ver al gremio con otros ojos por parte de muchos que hasta ahora lo miraban de costado y eso está buenísimo. (Afiliado n°1)

Si bien conozco desde los comienzos a SUCAU recién hace pocos meses que me asocié. Influyó sobremanera el hecho de lograr que en este carnaval atípico muchos compañeros que dependen exclusivamente de esta "zafra" pudieran recuperar parte de lo que hubieran podido recaudar. (Afiliado n°2)

Al considerar la pertenencia de quienes integran SUCAU desde la perspectiva prospectiva, a partir de la construcción de escenarios futuros deseados, surgen ideas interesantes sobre la participación y adhesión de personas afiliadas.

Yo dentro de cinco años quiero ver a un SUCAU con una musculatura tremenda, es decir, por lo menos dos mil quinientos afiliados, fácil. Que lo podemos lograr, te hablo a cinco años pero puede ser en menos. Que también el sindicato sea fuerte en los conjuntos, es ahí el debe que yo sigo admitiendo, y creo que los podemos lograr pero tenemos que seguir siendo fuertes y la gente se tiene que animar. Los

compañeros se tienen que animar, tienen que informarse, tienen que llamar a SUCAU. (Entrevistado n°2)

Que el sindicato esté realmente posicionado como referente para esos trabajadores, y logrando sobre todo una participación, que es una cosa que nos viene costando muchísimo. Que el sindicato no sea una cosa abstracta, allá arriba, lejos de la gente sino que esa gente se sienta parte del sindicato y participe de la vida normal, activa, corriente y cotidiana del sindicato, que es un aspecto que venimos trabajando mucho y que tenemos deberes enormes todavía en ese sentido. (Entrevistado n°3)

Me parece que debería ser más participativo, me parece que el comunicarse con las personas afiliadas debería ser... no tan a modo de información tipo "terricolas, les informo algo" sino que habría que involucrar la participación a los afiliados y afiliadas. (Entrevistada n°6)

Algunos integrantes del Consejo Ejecutivo colocan el foco en el deseo de ampliar la masa de personas que conforman SUCAU como afiliados:

Sería un ideal que todos los trabajadores y trabajadoras pudieran estar afiliados al sindicato, y tener un ida y vuelta con los conjuntos, para también tener reporte de cómo están siendo sus relaciones y sus vínculos laborales (Entrevistado n°7)

Mientras que otros manifiestan como aspiración aumentar la cantidad de personas con un fuerte grado de adhesión, más allá de la afiliación formal:

Mirando hacia adelante, me gustaría que el grupo de militancia de SUCAU sea más grande. No en tanto a cuántos le vamos a llegar sino en cuántos tenemos al lado para salir a llevar una pancarta, por ejemplo. Eso es lo importante. Mi sueño es el crecimiento en militancia verdadera, no en cantidad de afiliados. (Entrevistado n°5)

Pertinencia: grado de realización de las tareas prescritas

No se aborda en este apartado el cumplimiento de las normas de funcionamiento de SUCAU, desarrolladas al analizar los sistemas y normas del sindicato como parte de sus capacidades existentes. El foco para el análisis de la pertinencia está en el grado efectivo

de realización de las tareas, más allá de la estructura formal. A este respecto, las personas que militan activamente en SUCAU expresan:

Esto tiene muchos altibajos en la participación porque... por la vida de cada uno, y porque es una actividad zafra en sí misma entonces cuesta mantenerla durante todo el año pero además de eso, como te decía, todos los compañeros y compañeras están haciendo un esfuerzo enorme tratando de mantener la llamita prendida, pero hay un grupo que te diría que es como la base del SUCAU hoy por hoy.
(Entrevistado n°1)

Se hace explícita una dificultad para cumplir con algunas de las tareas, principalmente las de acercamiento a las personas afiliadas, lo que repercute directamente en los niveles de pertenencia al sindicato.

Yo peleo en el ejecutivo precisamente para eso, para que profundicemos ese trabajo de ir a buscar a la gente, de ir a verla a la gente. Lo hicimos en muy poca medida por falta de militancia, básicamente. Se trazaron planes, salimos a recorrer ensayos, y después se caían. Se hicieron muy poquitos de esos vínculos de ir a ensayos, con una excelente respuesta, además. Las pocas asambleitas que se hicieron, yo participé en ellas y todas buenísimas. Pero bueno, por falta de militancia, como te digo, no se pudo profundizar más. (Entrevistado n°3)

Ahí nosotros tenemos que hacer una mea culpa de eso. Porque muchas veces no dan las fuerzas para llegar, porque terminamos siendo los mismos o las mismas, porque no hay recursos, porque lo hacés de manera honoraria, voluntaria. Entonces claro, eso impide que pueda llegar con más fuerza a todos y todas las trabajadoras del carnaval. (Entrevistado n°7)

Se manifiesta una preocupación por el bajo grado de realización de tareas volcadas al aumento de la adhesión y la militancia de las personas que integran o podrían integrar el sindicato como afiliadas. También emerge en los testimonios una preocupación por el cumplimiento de las responsabilidades con las que cada persona se compromete, y varios

integrantes plantean la licencia de sus responsabilidades como un recurso ante situaciones externas que les impiden cumplir con sus tareas por un tiempo prolongado:

Yo me estoy reintegrando porque estuve un periodo, por temas laborales y de militancia en otros aspectos, que me pareció que tenía que pedir licencia. En primer lugar porque me gusta cumplir cuando estoy en un lugar y además estaba en un rol con cierta visibilidad política y no quería mezclar las cosas. (Entrevistado n°1)

Cooperación: complementariedad de roles y clima de colaboración

En cuanto a la complementariedad y suplementariedad de roles, quienes integran el Consejo Ejecutivo y los espacios activos de militancia del sindicato manifiestan claridad en cuál es el papel que juegan dentro del sindicato. Además de quienes desarrollan los roles formalmente establecidos por los Estatutos —asociados a responsabilidades individuales como la Presidencia, la Secretaría general y las secretarías de comunicación, de organización y de actas— otras personas que integran el Consejo Ejecutivo manifiestan su participación desde un rol como parte de “un típico consejo de ancianos” que apoya el trabajo de sus compañeros o buscando “colaborar desde donde pueda”.

En cuanto al clima de la organización, las personas que militan activamente expresan una predisposición a la colaboración entre carnavaleros y carnavaleras que antecede al surgimiento del sindicato:

Nosotros siempre nos reunimos de manera muy informal porque el carnaval genera vínculos hermosísimos. Desde los compañeros de tu propio grupo, las posibilidades que te da el carnaval de ir cambiando de grupo año a año [...] incluso cuando cambiás de categoría [...] Diferentes artes se congregan en eso. Y por otro lado, incluso no siendo compañeros de otros, todos nos conocemos porque seguimos un concurso, y porque la noche nos acompaña. [...] Y como pasan los años y somos testarudos y seguimos haciendo carnaval y seguimos haciendo esto y seguimos sobreviviendo del arte, nos empezamos a respetar y a conocer más y a tener otro tipo de relación porque tenemos esos problemas en común. (Entrevistado n°8)

Esta predisposición se ve reflejada en el clima de trabajo del Consejo Ejecutivo, según manifiestan sus propios integrantes trabaja de forma coordinada y conjunta:

En este momento el ejecutivo estaba trabajando muy a nivel grupal, entonces no hay como cosas muy sectorizadas que no tenemos mucho contacto. (Entrevistado n°5)

Si bien existen discusiones y discrepancias —algunas ya reflejadas previamente en este análisis— estas se procesan dentro de los espacios de la organización, y quienes los integran plantean:

Parece tonto de aclarar pero me parece que es fundamental, tener un buen clima de trabajo. Tener empatía, tener escucha, ida y vuelta. Poder contemplar las diversas opiniones, que las hay. Somos un sindicato, somos un consejo ejecutivo, pero hay opiniones disímiles y me parece que eso constituye también y enriquece al sindicato. Entonces me parece que está bueno escuchar, sabemos escuchar. Hemos tenido un montón de discusiones, a veces las llevamos de mejor manera otras no tanto, como pasa en todo grupo pero bueno, intentamos me parece ir por ese camino. (Entrevistado n°7)

También surgen expresiones que denotan un clima de colaboración y confianza para plantear discrepancias entre roles individuales, por ejemplo:

Con el responsable de comunicaciones tenemos un diálogo muy fluido siempre. Últimamente incluso más todavía, estoy trabajando más estrechamente, colaborando con él en el tema de comunicaciones, y tratando también de romperle un poco, de pinchar y dar otras visiones. Trabajamos bárbaro. (Entrevistado n°3)

Y desde quienes integran comisiones por fuera del Consejo Ejecutivo se manifiesta un respaldo por parte del órgano de dirección del sindicato:

Para la Comisión de Género, cuando queremos vehicular algo desde lo institucional siempre —hasta ahora— el ejecutivo nos ha apoyado en eso, y es para nosotras un medio que institucionaliza lo que queremos comunicar. (Entrevistada n°6)

Comunicación: como divulgación y como participación

Existe una visión compartida entre todas las personas que militan activamente en SUCAU acerca de la comunicación que mantiene la organización con sus afiliadas y afiliados. Las expresiones que caracterizan el vínculo actual remiten a procesos de divulgación:

La comunicación que estamos teniendo es a través de las redes, y una lista de difusión que tenemos con todos los whatsapp de los afiliados, cada paso que se va dando se les informa a través de whatsapp. Si me preguntas qué líneas trabajamos para estar en contacto con afiliados y público en general: afiliados cien por ciento difusión; afiliados que andan por ahí y público en general, Facebook, Instagram y eso. (Entrevistado n°5)

Expresan que el contexto de emergencia sanitaria, con sus limitaciones para los encuentros personales y la suspensión del carnaval, es un importante obstáculo para lograr trascender la comunicación como mera divulgación:

Nos agarró la pandemia, dispersión total e imposibilidad para llegar personalmente y directamente a esa masa de trabajadores y trabajadoras, tenías que golpear la puerta de la casa poco menos porque estaba todo el mundo en su casa. Perdimos los ámbitos que nucleaban a la gente ¿no? Los lugares de ensayo, luego el carnaval mismo, los escenarios que era donde intentábamos contactarnos grupalmente con la gente, y lo poco que venimos construyendo retrocedió en ese sentido. Hoy la comunicación que tenemos con la gente es básicamente virtual: a través de las páginas, de las redes, y mediante listas de difusión de whatsapp tenemos una comunicación más o menos regular con los afiliados y afiliadas. Básicamente tenemos el padrón de afiliados y afiliadas, que se integró una lista de difusión —varias listas— con eso, le estamos llegando a alrededor de seiscientas y pico, setecientas personas. (Entrevistado n°3)

Los procesos de comunicación como divulgación se valoran positivamente para cierto tipo de interacciones con la masa de afiliadas y afiliados, principalmente en lo que refiere a convocatorias:

Casi desde el inicio hay una herramienta que es muy importante que ha sido la mensajería, el whatsapp en ese caso. Fue muy importante para el inicio, porque es una gran ventaja que hoy tenemos que hace años no existía. Hoy por hoy circula muy rápido la información y las convocatorias, por ejemplo, las primeras convocatorias a las primeras reuniones fueron mediante no solamente whatsapp sino también las redes sociales. (Entrevistado n°1)

Pero emerge como preocupación la falta de procesos de comunicación como participación, en los que “explícitamente se le da la palabra al otro, se le escucha y se le reconoce” (Restrepo, 1995, p.95). Quienes militan activamente expresan la ausencia de este tipo de procesos, que se consideran necesarios:

Lo que, hay poca interacción. Es el gran problema, es comunicación prácticamente en un solo sentido: informar, contarles en qué estamos, pero poca ida y vuelta, prácticamente ninguno. Y eso es una falta que nos hace. (Entrevistado n°3)

Debería ser una comunicación más popular, tendría que ser una comunicación más por el lado de lo comunitario, estar más presentes en los escenarios, que los afiliados se sientan parte del sindicato, que me parece que eso no está sucediendo. (Entrevistada n°6)

Es un vínculo muy discreto en el sentido que es solo comunicación por las redes. [...] Se comunican las cosas por whatsapp, es una cadena, se comunica a todos los afiliados y afiliadas lo que se va a haciendo, los que se va trabajando, a veces con mayor o menor regularidad. Y después el vínculo directo por las redes y estar siempre abiertos a consultas, reclamos, comentarios, insumos, lo que sea. Desde ese lugar siempre abiertos. Nos llega mucho menos de lo que nos gustaría, o sea, ojalá fuera todo mucho proactivo, pero bueno, ese también ha sido un problema. Ha sido todo menos proactivo de lo que nos gustaría. (Entrevistado n°7)

Al preguntar sobre escenarios futuros deseados o posibles mejoras, emergen ideas principalmente asociadas a mejorar los procesos de comunicación como divulgación y a utilizar las herramientas disponibles de forma más efectiva:

Yo creo que podría mejorar [...] Pienso que hay un déficit bastante importante en eso. No sé si llegamos a comunicarnos efectivamente, o no sé si es... cuando llega un comunicado de SUCAU es tipo “¡Uf SUCAU!” Porque son letras chicas, porque son comunicados largos. (Entrevistada n°6)

Creo que uno de los problemas que nosotros tenemos es que como no podemos lograr esas asambleas y esas cosas, cada comunicado nuestro son cuatro carillas. Y para mí pasó ese tiempo, porque vivimos en un mundo en el que la gente lee los titulares lamentablemente. Entonces los comunicados largos los ponemos en Facebook, no te lo puedo poner en el Instagram para qué los leas ni en Twitter, por eso en estas redes a veces se me complica más llegar. [...] Por eso una de mis propuestas, para más adelante, es que de una vez por todas que SUCAU tenga su canal de YouTube. Creo que ahí nos daría realmente una posibilidad de esas cuatro carillas manejarlas de otra manera. (Entrevistado n°5)

Grupos de interés

Emergen de las entrevistas numerosos grupos que cumplen con la característica de afectar o verse afectados por el cumplimiento de los propósitos de SUCAU. El análisis de esta categoría se presenta mediante un mapa que ubica a todos los grupos de interés en relación a SUCAU y plasma a su vez los diferentes vínculos que los unen. Se incluyen también en el mapeo los ejes temáticos que agrupan a distintos grupos de interés, asociados a diferentes propósitos de SUCAU.

A continuación se presenta una caracterización de los grupos de interés de mayor relevancia para el sindicato según lo manifestado por quienes integran la organización de forma activa.

Intendencia de Montevideo

La Gerencia de Festejos y Espectáculos de la Intendencia de Montevideo incluye entre sus cometidos

a. Asegurar la promoción y organización de las festividades populares e identitarias del Departamento de Montevideo, que incluyan actividades como el carnaval montevideano en todas sus formas (Intendencia de Montevideo, 2021)

Para comprender en mayor detalle los objetivos que persigue la Intendencia respecto al carnaval, resulta interesante considerar la mirada de quienes integran la Gerencia:

Hay una tradición institucional muy antigua de reconocer el valor que el carnaval tiene para la ciudad como patrimonio, durante mucho tiempo vinculada fuertemente a la promoción turística de la ciudad. En los últimos años —si bien el turístico es un elemento que sigue pesando— ha adquirido un énfasis mayor desde la perspectiva cultural: el desarrollo de la fiesta en cuanto a la promoción de su sostenibilidad y la gestión de sus recursos, así como también de la participación, la inclusión y la promoción de espacios formativos e integradores a través de las disciplinas que el carnaval nuclea. En ese sentido, la Intendencia coorganiza el concurso oficial, que es la actividad central y la que adquiere una mayor relevancia o difusión, pero tiene también como cometido promover los espacios vinculados a la murga joven, al carnaval de las promesas, a los corsos barriales, a los talleres de murga y de candombe a través del programa Esquinas, por ejemplo. Hay una gran variedad de actividades que el Departamento de Cultura desarrolla en paralelo a las actividades centrales de la festividad, que también ponen de relieve a las disciplinas artísticas del carnaval, desde diversidad de ópticas y objetivos, como los elementos formativos y participativos que mencionaba recién. (R. Pallares, comunicación personal, 12 de mayo de 2021)

Se mencionan explícitamente el concurso oficial, el encuentro de murga joven³ y el programa Esquinas⁴, que también emergen en los testimonios de quienes integran SUCAU como actores relevantes o proyectos con los que el sindicato se relaciona.

³ Encuentro organizado por la Intendencia de Montevideo en conjunto con el TUMP durante el cual se realizan talleres y se presentan espectáculos de murga desarrollados por grupos de jóvenes.

⁴ Programa de la Intendencia de Montevideo que busca promover la descentralización y apoyar el desarrollo de la cultura comunitaria a través de talleres artísticos e intervenciones en todo el departamento.

Respecto a la legitimidad de la Intendencia en el escenario del carnaval montevideano, quienes integran SUCAU afirman:

Por lo que representa, por lo que importa en esto del carnaval, es prácticamente imposible no tener que vincularse con la Intendencia. Porque es la que organiza, no solamente el concurso sino que tiene un peso importante en todo lo que es el carnaval. Y yo soy de los que pienso que si la Intendencia de Montevideo no hubiera generado lo que generó como política pública de cultura apoyando el carnaval, yo sinceramente no sé qué hubiera pasado con el carnaval. (Entrevistado n°1)

Quienes integran SUCAU manifiestan respecto al vínculo:

Tenemos una muy buena relación, que ha mejorado incluso en este periodo, a partir del cambio de autoridades. Siempre tuvimos un buen diálogo, pero en realidad nuestra queja —por decirlo así— era que no se veían avances concretos, no se plasmaba en avances concretos. Porque la Intendencia tiene una relación histórica con DAECPU, y al DAECPU no reconocernos a nosotros se generaban dificultades para la Intendencia para concretar cosas de las que nosotros reclamábamos o conversábamos con ellos. En este período ha mejorado, viene mejorando eso, se nota otro tipo de relacionamiento. No solo desde el discurso sino sobre avances en cuestiones puntuales, la Intendencia con SUCAU conversa y se concretan en algunos hechos. (Entrevistado n°3)

El vínculo con la Intendencia es más bien el vínculo con el regulador de la actividad. La Intendencia actúa como un regulador de la actividad, y no se limita solamente a regular sino que tiene fuertes políticas para promocionar la actividad del carnaval. Y no solamente del carnaval “mayor” como se le llama sino también otros carnavales que son muy importantes, y han sido muy importantes para el carnaval mayor, como es murga joven, carnaval de las promesas, el proyecto esquinas... Todo ese entramado que hay, yo creo que el carnaval ahí es una especie de matriz ¿no? Entonces el relacionamiento con la Intendencia viene por ahí, y ha sido creo que

muy bueno en términos generales, capaz que con alguna diferencia como siempre existe, pero ha sido un relacionamiento correcto. (Entrevistado n°1)

Ramiro Pallares, asesor de la Gerencia, expresa que desde el gobierno departamental existe un interés en seguir construyendo un vínculo fuerte con SUCAU, particularmente en torno a tres líneas que coinciden con los propósitos del sindicato. Consultado acerca del escenario deseado a futuro, manifiesta:

Ir avanzando en una construcción conjunta -con todos los actores involucrados- que posibilite mejorar el carnaval en varios aspectos que tienen que ver con las condiciones laborales, con el reconocimiento del trabajo formal, y con la consolidación de ámbitos libres de violencia en cualquiera de sus formas, pero fundamentalmente basada en género. Esas grandes líneas constituyen tres grandes desafíos. De aquí a cinco años si se logra un ámbito de maduración de todas las partes, de diálogo sano y democrático, avanzar en mejorar esos aspectos yo creo que ya sería un excelente logro. (R. Pallares, comunicación personal, 12 de mayo de 2021)

También emerge en las entrevistas a militantes de SUCAU una fuerte vinculación con la Intendencia desde la Comisión de género:

Estamos trabajando en lo que se llama el Punto Violeta, que fue una conquista sindical junto a otros colectivos de mujeres de carnaval, algunas agrupadas en colectivos y algunas independientes. Cuando pasó esto [de Varones Carnaval] hubo una reunión consultiva con la Asesoría de Igualdad de Género, y en esa reunión salió esta propuesta y estamos trabajando conjuntamente [...] estamos como en trabajo permanente con la Asesoría para la Igualdad de Género. Tenemos inclusive un grupo de whatsapp que cada cosa o situación que va sucediendo la pensamos, nos estamos reuniendo quincenalmente. [...] Nosotras consideramos que la Intendencia, sobretodo la Asesoría de la Igualdad de Género, es una gran aliada para nosotras. Nos ha respaldado, nos escucha, están trabajando en este tema, nos consta. Y es también a quien le exigimos que genere acciones más sustentables,

más sostenibles, que hasta ahora han sido muy efímeras y que no han tenido el impacto que pretendemos. Pero sí tenemos muy buena relación con la Asesoría para la Igualdad de Género, consideramos a quien dirige esa división como una compañera. (Entrevistada n°6)

Desde la Asesoría para la Igualdad de Género de la Intendencia se plantea que el vínculo formal desde la Intendencia con el sindicato es a través de la Gerencia de Festejos y Espectáculos, pero que a partir de Varones Carnaval la Asesoría está coordinando con distintos colectivos de mujeres que incluyen a SUCAU. En cuanto al vínculo deseado entre SUCAU y la Asesoría, se plantea como inquietud fundamental a resolver la situación de los varones que ejercieron violencia de género. Cuáles son las conductas éticamente permitidas por las organizaciones más allá de lo que determine la justicia, y cómo garantizar espacios seguros en los que quienes ejercieron violencia “no vuelvan como si nada” sin caer en lógicas punitivistas, son algunas de las interrogantes a resolver en conjunto.

Respecto al carnaval deseado y el escenario futuro a construir, desde la Asesoría se plantea la necesidad de eliminar la discriminación y la violencia, y también de problematizar los contenidos: ¿cuáles son los límites del humor y del arte?

La Intendencia de Montevideo se vincula también con otras organizaciones que conforman el escenario de carnaval. Las mencionadas por quienes integran la Gerencia de Festejos y Espectáculos son: DAECPU, AUDECA, la Asociación de Directores del Carnaval de las Promesas (ADICAPRO), la Asociación de Directores de Escuelas de Samba de Uruguay (ADESU), el Taller Uruguayo de Música Popular (TUMP), la Red de Escenarios Populares (que nuclea a los escenarios populares organizados de forma voluntaria por vecinos y vecinas) y los empresarios que montan tablados comerciales. Desde la Asesoría para la Igualdad de Género se menciona Más Músicas, el Encuentro de Murguistas Feministas, la Colectiva de Técnicas, y el TUMP.

DAECPU

La razón de ser de DAECPU, en palabras del secretario general de su comisión directiva, está fuertemente vinculada a la organización del concurso del carnaval:

Cuando llega el mes de carnaval la Intendencia de Montevideo co-organiza conjuntamente con DAECPU, y DAECPU de lo que se encarga es de la recaudación de las entradas, poner personal, potrereros, y coordinar la entrada y salida de los conjuntos en el escenario. [...] Esa recaudación del dinero va para sueldos, va para el troquelado de las entradas y después para el reparto de dinero de los premios que obtienen los distintos conjuntos de las distintas categorías. (C. Nípoli, comunicación personal, 13 de mayo de 2021).

El rol de DAECPU como actor relevante para el carnaval actual surge de forma recurrente en los testimonios de quienes integran SUCAU, pero respecto a su caracterización y legitimidad existen distintas posturas:

DAECPU es esencial porque es el antagonista, por decirlo de alguna forma. Es la asociación de los patronos directos que tenemos. (Entrevistado n°3)

Con DAECPU es el puntal del más difícil y el que siempre hay problema porque es la gremial, son los dueños de los conjuntos. Nunca van a querer a alguien que está hincando el diente o buscando incisivamente lo que está pasando dentro de los mismos conjuntos. Nadie quiere alguien que fiscalice algo y más cuando están las cosas irregulares, es como tener una empresa en negro y que te vengán a fiscalizar, no te va a gustar. Eso es lo que está pasando ahora. (Entrevistado n°4)

Nosotros desde el inicio siempre lo planteamos —yo por lo menos— donde estoy lo planteo, porque es lo que siento y es lo que pienso. Pienso que DAECPU es la sabia del carnaval, a mí no se me ocurre pensar en generar un planteamiento en contra de DAECPU ni mucho menos. Creo que no se entendió eso en algún momento, o no se quiso entender, y creo que fue un error. (Entrevistado n°1)

Tanto quienes integran SUCAU como el representante de DAECPU entrevistado coinciden en que existió un cambio sustancial en el vínculo recientemente:

Con DAECPU tuvimos como dos etapas, creo yo. Una muy difícil, en donde el planteo era directamente de no reconocimiento. Cuando una organización sindical se genera y el empleador —o la organización más representativa de los

empleadores— plantea que no reconoce a esa organización, es evidente que hay un problema. Estamos ante un problema porque que tú no reconozcas algo no quiere decir que deje de existir. (Entrevistado n°1)

Un tema que ha sido el leitmotiv de este tiempo ha sido el relacionamiento con la patronal, que venía muy complicado. Con DAECPU, que es la asociación de directores responsables de carnaval —dueños entre comillas, aunque no todos lo son— tuvimos un periodo de inexistencia de diálogo, de desconocimiento del sindicato y de ninguneo. Y bueno a partir de que se generó para este año, por la suspensión del carnaval, con la Intendencia se generó un fondo de apoyo y se firmó un convenio tripartito, a partir de ahí empezó a cambiar el relacionamiento con DAECPU. Hoy por hoy hay un reconocimiento explícito y real del sindicato, y bueno, empezamos a dialogar, por lo menos. No hemos tenido mayores avances en cuanto a logros concretos, pero para nosotros es un gran avance el hecho de que exista ese diálogo. (Entrevistado n°3)

Distintos integrantes de SUCAU destacan el rol habilitante de la Intendencia de Montevideo para lograr avanzar en un reconocimiento al sindicato por parte de DAECPU:

Ahí jugó un papel fundamental —para mi gusto— la Intendencia de Montevideo convocando... sobretodo a partir de este fondo Cachila Silva que se conformó, convocando y sentando en la mesa en igualdad de condiciones al sindicato, a SUCAU, reconociéndolo por tanto, y con eso también creo que se dio una señal muy clara. (Entrevistado n°1)

Además de la Intendencia de Montevideo, DAECPU se vincula con otros grupos de interés para el carnaval. Algunos de los mencionados en la entrevista con su secretario general son: los empresarios que explotan los tablados comerciales, los tablados que integran la Red de escenarios populares, la Sociedad Uruguaya de Artistas Intérpretes (SUDEI) y AGADU. Existe también una relación entre DAECPU y Tenfield que es explicitada por quienes integran SUCAU:

El tema de la televisación DAECPU lo tiene como monopolizado. Tenfield contrata con DAECPU, y a su vez DAECPU le firma cláusulas de hacerse responsable, y hacer responsable a los directores de eximir a Tenfield de lo que es los pagos de derechos de imagen [...] mediante este contrato, el interlocutor nuestro sigue siendo siempre DAECPU, con Tenfield... Esos contratos lo eximen de tener una responsabilidad con nosotros. (Entrevistado n°3)

AUDECA

Otra organización que surge como relevante en los testimonios de las personas que integran SUCAU es AUDECA. Esta asociación:

nuclea a las comparsas que solamente participan del desfile de llamadas, tanto de Montevideo como del interior [...] Nosotros tratamos de difundir el candombe de la mejor forma, tratamos de tener una variedad importante de actividades —ahora lógicamente por el tema del virus no se están llevando adelante— pero nosotros tenemos talleres anuales de los personajes típicos, de los toques, de la danza, para ir nutriendo a directores y componentes, que además son abiertos para quien quiera participar de modo que la difusión del candombe sea de la mejor forma posible. A su vez trabajamos para eventos puntuales como el 6 de enero, el 3 de diciembre y las llamadas. (G. García, comunicación personal, 24 de mayo de 2021)

El vínculo es caracterizado como positivo por ambas organizaciones, y se manifiesta un potencial de alianza en pos de objetivos comunes a desarrollar:

Tenemos una buena relación, ahí no hay antagonismo. Hemos trabajado en conjunto, nos hemos movilizado en conjunto en algún momento el año pasado para reclamar el inicio de los ensayos y la aprobación de protocolos antes de la suspensión del carnaval, y es un actor importante también del carnaval de Montevideo. (Entrevistado n°3)

Tenemos muy buen vínculo de lazos que se han formado durante todos estos años a nivel de carnaval y de compartir. No hemos trabajado específicamente como sindicato y asociación, creo que tenemos que sentarnos a charlar, a proyectar, a

ponerle pienso, desde qué forma se puede trabajar con AUDECA o a dónde podemos trabajar juntos. (G. García, comunicación personal, 24 de mayo de 2021)

PIT CNT

El PIT CNT es “la afiliación sindical, organización y formación de los trabajadores del país” y se propone como visión “construir entre todos una sociedad más justa y solidaria, donde los medios de producción y de servicios estén en manos de los trabajadores. Para llegar a un Uruguay, un mundo, en el cual no existan explotados ni explotadores.” (PIT CNT, s.f.)

Quienes integran SUCAU caracterizan el vínculo con la central de trabajadores como relevante, necesario desde el inicio y enriquecedor para la organización:

SUCAU surge —más allá del corporativismo, de las reivindicaciones propias y particulares— nace en un marco como sindicato clasista, integrado desde el primer momento a la central de trabajadores del PIT CNT. (Entrevistado n°3)

La propia central obrera es una organización para nosotros muy importante, es como una especie de espejo ¿no? De espejo y de fuente de consulta permanente, te diría que casi en forma casi permanente les estamos... no solamente planteando problemas y que nos ayuden, sino que les estamos pidiendo consejos. Y creo que eso ha sido también —esta es una opinión personal— creo que ha sido un poco, o capaz que mucho, del éxito relativo que ha tenido el sindicato en este periodo desde su conformación hasta ahora y de su consolidación, de esa madurez que va tomando. (Entrevistado n°1)

El PIT CNT cuenta entre sus sindicatos afiliados a la Sociedad Uruguaya de Actores (SUA), actor relevante para SUCAU. También mantiene vínculo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y con el Banco de Previsión Social (BPS) que emergen como grupos de interés para SUCAU.

Asociaciones de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura

Quienes integran el Consejo Ejecutivo de SUCAU manifiestan la necesidad de tender redes y consolidar su vínculo con otros colectivos del arte y la cultura para lograr el cumplimiento de sus propósitos como organización:

[El carnaval] nunca se tomó en cuenta como un trabajo entonces hay que ir al ministerio, a la sociedad de músicos, a AGADU, a SUDEI, a SUA, y empezar a tender redes. Los carnavaleros y las carnavaleras también tenemos otro problema: estamos en SUCAU, algunos estamos en SUA porque también somos actores, también estamos en SUDEI porque también somos intérpretes, también estamos... entonces estamos en todos lados y no estamos en ninguno. (Entrevistado n°5)

Además, SUCAU establece vínculos institucionales con algunos de estos grupos. A modo de ejemplo, las primeras actas de asamblea del sindicato ya dan cuenta de un relacionamiento con SUA. SUCAU también cuenta con un representante en la Intersocial Cultura, que nuclea diferentes sindicatos del arte.

Organizaciones feministas

Emergen en las entrevistas con militantes de SUCAU una serie de organizaciones feministas con las que el sindicato articula desde su comisión de género:

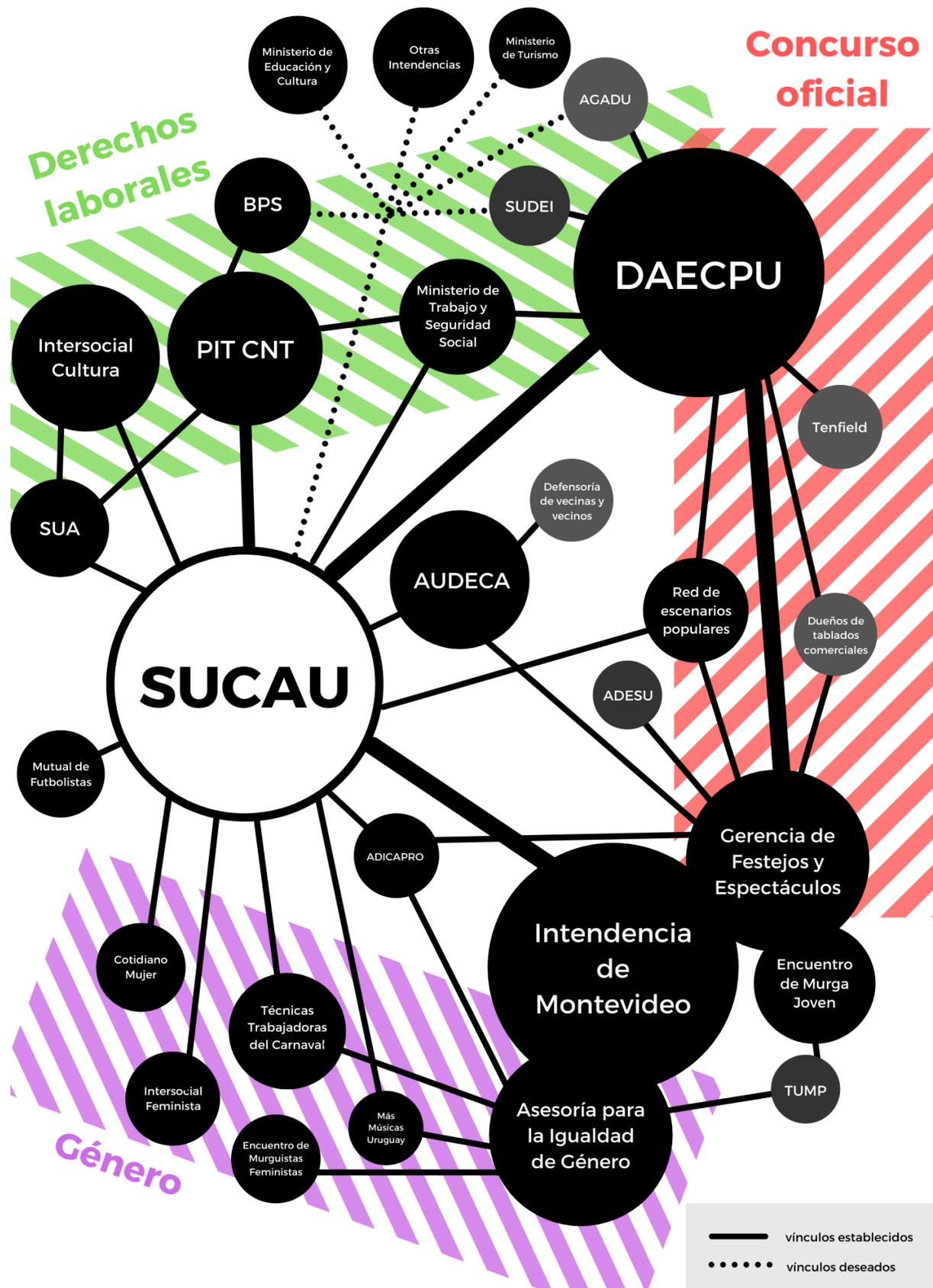
También estamos articulados con la Intersocial Feminista, con Cotidiano Mujer, con el Colectivo de Técnicas del Carnaval, con Más Músicas, con músicas mujeres y disidencias en la música. Apoyando otro tipo de situación igual que varones carnaval, pero varones teatro, varones música. Entonces es como... ¡fu! Es mucho, y somos pocas en el comisión. (Entrevistada n°6)

Y también desde el Consejo Ejecutivo:

Ahora últimamente estamos teniendo contacto con una asociación de técnicas de carnaval, básicamente la mayoría vestuaristas y maquilladoras. Es una agrupación exclusivamente femenina y feminista, que trabaja y viene nucleando a técnicas del carnaval, y con la cual en los últimos tiempos nos estamos relacionando de buena forma y con auspiciosos resultados para ambas organizaciones. (Entrevistado n°3)

Figura 1

Mapa de actores y relaciones de SUCAU



Conclusiones

SUCAU presenta algunas particularidades como organización sindical: a las tensiones entre arte y trabajo que surgen por tratarse de una agremiación de artistas se suma la condición zafral del carnaval. Si bien cualquier espectáculo requiere meses de intenso trabajo para ser presentado, los eventos carnavalescos con público suelen concentrarse en un período corto de tiempo cada año. El carnaval aparece como segunda ocupación de quienes integran el sindicato, que generalmente se dedican a otros trabajos (no siempre asociados al arte) durante la mayor parte del año.

Se trata además de una organización recientemente creada en el contexto de una fiesta popular con más de un siglo de historia, cuyas organizaciones más relevantes —principales grupos de interés para SUCAU— se vinculan entre sí desde hace casi setenta años.

Otra particularidad de la organización es que busca reunir personas e intereses sumamente diversos: la condición de trabajadoras y trabajadores del carnaval es compartida por personas pertenecientes a diferentes tipos de conjuntos, que hacen carnaval desde distintos roles y participan de diversos eventos carnavalescos. Las formas de vivir el carnaval y las ideas sobre lo que debería ser conforman un conjunto heterogéneo, atravesado a su vez por las experiencias e intereses subjetivos de cada trabajadora y trabajador en un momento dado.

Las especificidades de SUCAU no imposibilitan el análisis de la estructura en que se materializa su identidad organizacional ni tampoco impiden mapear los principales grupos de interés del sindicato en el contexto actual. Por el contrario, son parte de las características que distinguen a la organización de otras y por lo tanto, fundamentales para el análisis. Estas particularidades generan, además, nuevas interrogantes y temáticas emergentes a profundizar en futuras investigaciones.

Caracterización de la identidad organizacional de SUCAU

El propósito central del sindicato es la defensa y el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del carnaval, con particular foco en la situación contractual, la seguridad social y la salud laboral. Como condición habilitante y necesaria para conseguir

este fin se plantea un propósito previo: lograr que quienes hacen carnaval se perciban a sí mismos como trabajadoras y trabajadores. Vinculado al propósito de defensa de los derechos laborales se identifica como meta específica que las trabajadoras y trabajadores del carnaval cobren los derechos de imagen que les corresponden.

Un segundo propósito del sindicato, también relacionado al ejercicio de derechos, es conseguir una mayor participación de mujeres en el carnaval. Se busca alcanzar igualdad en las condiciones de trabajo, mayor participación en todos los roles, y erradicar la violencia de género en todas sus formas. El fin último que se persigue es construir un carnaval con igualdad de género y espacios seguros para todas las mujeres y disidencias.

SUCAU también se propone construir un carnaval más popular: barrial, participativo y democrático. Se sueña con el carnaval como un derecho, donde cualquiera pueda participar tanto abajo como arriba del escenario. Este deseo se articula con otro propósito del sindicato consistente en posicionarse como “la tercera pata” en la organización del carnaval, siendo una voz relevante y legítima con poder de incidencia a la par de la Intendencia de Montevideo y DAECPU.

En cuanto a las capacidades existentes, SUCAU cuenta con un documento que establece claramente sus normas y estructura de funcionamiento: los Estatutos aprobados en 2019. Parece existir un importante grado de acuerdo respecto al esquema de valores que orienta las acciones cotidianas de la organización: independencia político-partidaria, autonomía, honestidad, compromiso, igualdad y solidaridad.

Debido a su reciente fundación, al contexto de emergencia sanitaria con fuertes restricciones a las actividades culturales, y a las condiciones de informalidad en el pago del trabajo para quienes hacen carnaval, el sindicato atraviesa actualmente considerables dificultades para el cobro de aportes de afiliados y afiliadas, es decir, su sustento financiero. Regularizar esta situación, así como avanzar en la concreción de un espacio físico propio que funcione como sede, son necesidades urgentes para la organización en materia de recursos.

Las relaciones entre las personas que integran el sindicato se caracterizan en base a dos grandes grupos: quienes militan activamente, y quienes están afiliados y afiliadas. En términos de pertenencia y de pertinencia, quienes militan activamente y detentan cargos de responsabilidad en el sindicato presentan un fuerte grado de adhesión a la organización y de realización de las tareas prescritas. Sin embargo, se identifican importantes dificultades en la ejecución de tareas relacionadas a la adhesión de nuevos afiliados y afiliadas, y la consolidación del vínculo con quienes ya son parte de la organización pero no militan activamente. Quienes ejercen cargos de responsabilidad en el sindicato expresan preocupación por un bajo grado de adhesión y militancia por gran parte de la masa de afiliados y afiliadas de SUCAU. En materia de cooperación, quienes integran la organización manifiestan la existencia de un clima de confianza y colaboración en el trabajo cotidiano, tanto en espacios grupales como en las relaciones uno a uno.

La dimensión de las relaciones presenta serias dificultades en cuanto a la comunicación entre quienes militan activamente en el sindicato y la masa de afiliados y afiliadas. La mayoría de los procesos de comunicación son de divulgación, buscando simplemente dar a conocer determinada información (por ejemplo, resoluciones y posturas) que el sindicato ya definió. Los principales canales son de una vía o utilizados con este carácter: listas de difusión de Whatsapp, Facebook, Instagram y Twitter. Se identifican algunas oportunidades de mejora en cuanto al uso de estas redes sociales, que actualmente no cuenta con criterios claros de segmentación de públicos y mensajes que permitirían optimizar los procesos de comunicación como divulgación. La creación y promoción de procesos de comunicación como participación es entendida como necesidad urgente por parte de quienes integran la organización, fuertemente vinculada a la preocupación por aumentar el grado de adhesión de afiliadas y afiliados al sindicato.

Grupos de interés más relevantes para SUCAU en la actualidad

Los dos principales grupos de interés de SUCAU son la Intendencia de Montevideo y DAECPU. En ambos casos se reconoce una evolución positiva en el vínculo con el sindicato, pero es necesario también considerar que la base sobre la que se construyen los

avances es mucho más fuerte en el caso de la Intendencia, que además funciona como habilitante del vínculo entre DAECPU y SUCAU. Se identifican varios propósitos comunes entre la Intendencia de Montevideo y el sindicato.

En materia de derechos laborales, los grupos de interés más relevantes con los que actualmente se sostiene un vínculo por parte del sindicato son la Intendencia de Montevideo, el PIT CNT, DAECPU, el MTSS, la Intersocial cultura y SUA. Se identifican como grupos de interés con los que aún no se ha desarrollado o consolidado un vínculo: el BPS, SUDEI y AGADU.

En cuanto a la igualdad de género como propósito, actualmente se articula con la Intendencia de Montevideo (a través de la Asesoría para la Igualdad de Género) y con distintos colectivos feministas. Se reconoce como grupo de interés con quien desarrollar un vínculo la comisión de género de DAECPU.

En lo que respecta a la organización del concurso oficial de carnaval, se mantiene vínculo con los siguientes grupos de interés: la Intendencia de Montevideo (a través de la Gerencia de Festejos y Espectáculos), DAECPU y la Red de Escenarios Populares. Se presenta como grupo de interés con quien podría establecerse vínculo a los empresarios que explotan los tablados comerciales.

Recomendaciones

Partiendo de los escenarios futuros deseados y considerando los propósitos del sindicato como guía estratégica de la organización, se realizan una serie de recomendaciones al sindicato con el objetivo de fortalecer su comunicación a corto y mediano plazo.

Recomendaciones a corto plazo

- Enfocar las acciones de comunicación del sindicato en los principales propósitos identificados: defensa de derechos laborales e igualdad de género. En este marco, realizar una campaña de comunicación con afiliadas y afiliados con el objetivo de dar a conocer los propósitos del sindicato y las líneas de trabajo actuales.
- Definir como línea transversal la autopercepción de quienes hacen carnaval como trabajadores y trabajadoras, enfatizando esta idea en todas las acciones de comunicación. A modo de ejemplo, se propone destacar el trabajo que se está realizando en materia de seguridad y salud laboral como derechos de quienes hacen carnaval.
- Implementar criterios para el uso de redes sociales como canales de divulgación, que incorporen una segmentación estratégica de canales, mensajes y criterios gráficos. Se incluye como resultado de este trabajo un documento con consejos para el uso de redes sociales elaborado para SUCAU (apéndice 4).
- Implementar el envío regular (mensual o bimestral) de un boletín para afiliados y afiliadas con noticias del sindicato mediante whatsapp, enfocado principalmente en los logros obtenidos y el trabajo que están desarrollando las comisiones. Se sugiere que este boletín sea breve (una o dos noticias máximo) y atractivo a nivel gráfico, con mensajes concisos.
- Diseñar e implementar una acción que permita conocer las percepciones actuales de toda la masa de afiliados y afiliadas sobre el sindicato, y las líneas de trabajo o problemáticas que consideran de mayor interés (por ejemplo, mediante una encuesta online).

- Continuar fortaleciendo el vínculo con la Intendencia de Montevideo, el PIT CNT y otros sindicatos del arte y la cultura (agrupados en la Intersocial cultura) como aliados estratégicos para la concreción de los propósitos del sindicato.

Recomendaciones a mediano plazo

- Elaborar e implementar un plan estratégico de comunicación que acompañe los propósitos definidos por el sindicato.
- Priorizar dentro de las tareas del sindicato el acercamiento a los conjuntos de carnavaleras y carnavaleros. La forma de este acercamiento deberá definirse acorde al funcionamiento de los conjuntos habilitado por el contexto sanitario a mediano plazo.
- Fortalecer el vínculo con organizaciones en territorio (por ejemplo, la Red de escenarios populares) y colectivos que hacen carnaval por fuera del concurso oficial, para promover iniciativas de construcción de otro carnaval.

Reflexiones finales y líneas de investigación emergentes

Esta primera aproximación a la comunicación de SUCAU despierta muchas interrogantes y posibles líneas de trabajo a futuro. El carácter nacional del sindicato, fuera del alcance de esta investigación, requiere un análisis similar al realizado para identificar propósitos específicos de los trabajadores y trabajadoras de cada departamento, así como grupos de interés pertinentes para su cumplimiento. Dentro de la misma temática, la articulación entre los grupos de trabajo del sindicato en los diferentes departamentos amerita una línea específica de investigación.

Las tensiones entre arte y trabajo, emergentes en las preocupaciones por la autopercepción de carnavaleras y carnavaleros como trabajadores, son una temática recurrente para otros colectivos de artistas más allá del carnaval. Además, muchas de las personas que trabajan en carnaval también se dedican a otras ramas del arte y la cultura durante el año. La articulación entre sindicatos de la cultura y un posible abordaje compartido de sus problemáticas comunes es otra posible línea de investigación a futuro, particularmente relevante en el contexto actual con las actividades culturales y los espectáculos públicos paralizados por las medidas gubernamentales ante el contexto sanitario.

La búsqueda de un carnaval con igualdad de género, y la erradicación de la violencia de género en los ámbitos del carnaval, surge también como posible línea de trabajo a futuro. Se entiende que esta temática requiere considerar las miradas e intereses de distintos actores (no todos nucleados en organizaciones) así como articular desde lo académico con distintas disciplinas, desde un abordaje de investigación y extensión.

La construcción de un carnaval con otras lógicas más participativas y populares, en contraposición al concurso oficial como centro, emerge en las expresiones de diferentes sujetos entrevistados durante el curso de esta investigación. Un análisis desde la comunicación organizacional, que permita identificar propósitos comunes a distintos colectivos y organizaciones así como posibles acciones conjuntas, es otra posible línea de trabajo futura.

En este sentido, resulta llamativo como ninguna de las organizaciones entrevistadas durante el transcurso de esta investigación mencionan al público como un actor relevante a considerar. En la lógica tripartita de Estado / trabajadoras y trabajadores organizados / dueños de conjuntos queda por fuera el público de carnaval y la ciudadanía en general. La inclusión de esta “cuarta pata” en las lógicas de las organizaciones es otra posible línea de trabajo a explorar.

Por último, otra posible línea de continuidad de trabajo para este proyecto es profundizar el trabajo de intervención con SUCAU, elaborando un plan de comunicación con base en el diagnóstico realizado que permita articular objetivos y acciones de comunicación alineadas a los propósitos estratégicos que la organización se plantea.

Referencias

- Alba, A., Pallares, R. (2016) Las murgas en los noventa. *Cuadernos del CLAEH*, 35(104), 225-231.
<https://publicaciones.claeh.edu.uy/index.php/cclaeh/article/view/258>
- Alfaro, M. (2008). *Memorias de la Bacanal. Vida y milagros del carnaval montevideano (1850-1950)*. Ediciones de la Banda Oriental.
- Alfaro, M., & di Candia, A. (2014). *Carnaval y otras fiestas populares*. Comisión del Bicentenario.
- Alzaga, V. (2013). *Murgas y profesionalización*. Tesis de grado. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales.
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/25518>
- Apella, G., Huarte, C., & Vargas, T. (2020). Análisis situacional. El diseño de la intervención. In *Planificación y gestión de procesos comunicacionales* (Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Periodismo y Comunicación Social ed., pp. 104-137). Washington Uranga y Teresita Vargas.
<https://perio.unlp.edu.ar/la-facultad/ediciones-de-periodismo-y-comunicacion/planificacion-y-gestion-de-procesos-comunicacionales/>
- Bruno, D., Iotti, A., & Algranati, S. (2020). Territorios, actores y relaciones en el escenario social. In *Planificación y gestión de procesos comunicacionales* (Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Periodismo y Comunicación Social ed., pp. 82-97). Washington Uranga y Teresita Vargas.
<https://perio.unlp.edu.ar/la-facultad/ediciones-de-periodismo-y-comunicacion/planificacion-y-gestion-de-procesos-comunicacionales/>
- Carriquiry, C. (2017). *Poéticas de murga uruguaya: tradición, profesionalismo y rupturas. Estudio comparado temático-formal de cuatro casos entre 2005 y 2010*. Tesis de maestría. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

- Carriquiry, C. (2019). *Carnaval, oficio de creadores artistas y artesanos*. Anáforas.
https://anaforas.fic.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/54181/1/Carriquiry_Cecilia_Oficio_de_creadores_artistas_artesanos.pdf
- Correa, M., Garaza, A., Moreira, S., Pritsch, F., Robledo, N., y Sequeira, A. (2017). *Comunicación en los sindicatos. Entre la acción urgente y la planificación estratégica* [Informe de investigación pendiente de publicación]. Comisión Sectorial de Investigación Científica. Universidad de la República.
- DAECPU. (1990a). *Conclusiones y resoluciones del 1er. Congreso del Carnaval uruguayo*. DAECPU.
- DAECPU. (1990b). *Salvemos el carnaval. Informe al 1er Congreso del carnaval uruguayo*. DAECPU.
- Etkin, J., & Schvarstein, L. (2000). *Identidad de las organizaciones*. Paidós.
- Freeman, E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Gandolfo, J. (2007). *Murga e identidad. Transformaciones y permanencias*. Tesis de grado. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales.
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/23617>
- Hernández, A. G., Saavedra, J. J., & Sanabria, M. (2007, junio). Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: una visión desde la complejidad. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 15(1), 97-112.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1308222
- Iglesias, M., Pagola, C., & Uranga, W. (2020). Enfoques de planificación. In *Planificación y gestión de procesos comunicacionales* (Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Periodismo y Comunicación Social ed., pp. 55-81). Washington Uranga y Teresita Vargas.
<https://perio.unlp.edu.ar/la-facultad/ediciones-de-periodismo-y-comunicacion/planificacion-y-gestion-de-procesos-comunicacionales>
- Intendencia de Montevideo. (2016, diciembre 15). *Concurso Oficial de Carnaval*. Intendencia Montevideo.

<https://montevideo.gub.uy/areas-tematicas/cultura-y-tiempo-libre/carnaval-y-llamadas/concurso-oficial-de-carnaval>

Intendencia de Montevideo. (2021, mayo 20). *Gerencia de Festejos y Espectáculos*.

Intendencia de Montevideo.

<https://montevideo.gub.uy/institucional/dependencias/gerencia-de-festejos-y-espectaculos>

Lamolle, G., & Lombardo, E. (1998). *Sin disfraz. La murga vista desde adentro*. Taller Uruguayo de Música Popular.

Mocoroa, M. (2019, febrero-marzo). Asociación de directores de carnaval manejó en 2018 \$ 55 millones; principales ingresos fueron por venta de entradas, Tenfield y Antel.

Búsqueda.

<https://www.búsqueda.com.uy/Secciones/Asociacion-de-directores-de-carnaval-manejo-en-2018--55-millones-principales-ingresos-fueron-por-venta-de-entradas-Tenfield-y-Antel-uc40087>

PIT CNT. (s.f.). *Misión y visión*. PIT CNT.

<https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/acerca-de/item/77-mision-y-vision>

Restrepo, M. (1995). Comunicación para la dinámica organizacional. *Siglo y pensamiento*, XIV(26), 91-96.

Robirosa, M. C. (2002). Articulación, negociación, concertación. *Mundo Urbano*, (17).

<http://www.mundourbano.unq.edu.ar/index.php/ano-2002/55-numero-17/82-2-articulacion-negociacion-concertacion>

Samuelle, J. (2018, abril 19). La "tercera pata" del carnaval: avanza la creación del sindicato de los carnavaleros. *El Observador*.

<https://www.elobservador.com.uy/nota/la-tercera-pata-del-carnaval-avanza-la-creacion-del-sindicato-de-los-carnavaleros-201841920200>

Turnes, G. (2017, septiembre). *Condiciones de producción y construcción de sentidos en el Carnaval espectáculo de Montevideo: tradición, globalidad y subversión* [ponencia].

XVI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales-UdelaR.
Montevideo, Uruguay

Uranga, W. (2006, octubre). *Soñar futuros para construir el presente. La comunicación prospectiva estratégica para el desarrollo*. Washington Uranga.

http://www.wuranga.com.ar/images/proprios/08_sonar_futuros.pdf

Uranga, W. (2008). Prospectiva estratégica desde la comunicación.

Uranga, W. (2020). La gestión: proceso integral. In *Planificación y gestión de procesos comunicacionales* (Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Periodismo y Comunicación Social ed., pp. 40-54). Washington Uranga y Teresita Vargas.

<https://perio.unlp.edu.ar/la-facultad/ediciones-de-periodismo-y-comunicacion/planificacion-y-gestion-de-procesos-comunicacionales/>

Urwicz, T. (2017, febrero 04). ¿Quién manda en esta fiesta? *El país*.

<https://www.elpais.com.uy/que-pasa/manda-fiesta.html>

Documentos y resoluciones consultadas

2018 [Sindicato Único de Carnavaleras y Carnavaleros del Uruguay]. Acta fundacional. 18 de junio de 2018

2019 [Sindicato Único de Carnavaleras y Carnavaleros del Uruguay]. Estatutos. 29 de abril de 2019.

Resolución 4895 de 2005 [Intendencia de Montevideo]. Por la cual se concede el uso sin cargo del Teatro de Verano a TACU el día 1° de diciembre. 31 de octubre de 2005

Apéndices

Apéndice 1 | Guión de entrevistas a integrantes del Consejo Ejecutivo de SUCAU

¿Para qué existe SUCAU? ¿cuál es su propósito y sus objetivos?

Si te pido que te imagines que estamos en el año 2026, un escenario post pandemia, el mejor futuro posible ¿qué logros querrías que SUCAU hubiera conquistado en este tiempo?

¿Qué valores guían al sindicato? ¿Cuáles son los principios que los mueven y los ayudan a tomar decisiones de forma cotidiana?

Para vos ¿cuál es el tema más importante para SUCAU al día de hoy? ¿cuáles son sus mayores desafíos?

¿En qué consiste tu rol como parte del ejecutivo? ¿Con qué personas interactuás más en el sindicato como parte de tus tareas?

¿Cómo es el funcionamiento general de SUCAU al día de hoy?

¿Cómo es el vínculo con las personas afiliadas?

¿Cómo te imaginás el funcionamiento de SUCAU y el vínculo con las personas afiliadas dentro de cinco años? Si tuvieras que pensar en el mejor escenario posible

¿Con qué organizaciones se vinculan desde SUCAU? ¿cuáles son las más importantes para el cumplimiento de sus objetivos y para los desafíos más urgentes que tienen?

¿Cómo es el vínculo con esas organizaciones?

¿Cómo te gustaría que fuera el carnaval dentro de cinco años?

Apéndice 2 | Preguntas enviadas por whatsapp

A personas afiliadas que no militan activamente:

¿Por qué te afiliaste a SUCAU?

¿Cuáles te parece que son los desafíos más importantes para el sindicato hoy?

¿Qué tipo de información te gustaría recibir del sindicato y por qué vía?

¿Cómo te gustaría que fuera el carnaval dentro de cinco años?

A personas no afiliadas:

¿Por qué te parece que se creó SUCAU?

¿Sabés en qué temas está trabajando el sindicato actualmente?

Aunque no estás afiliado ¿seguís al sindicato en alguna de sus redes sociales?

¿Cómo te gustaría que fuera el carnaval dentro de cinco años?

Apéndice 3 | Guiones de entrevista a representantes de grupos de interés

Guión de entrevista a representante de la Intendencia de Montevideo

¿Cuál es exactamente tu rol y de qué forma estás involucrado en la organización del carnaval montevideano?

¿Qué objetivos se propone la Intendencia, y la gerencia de eventos en particular, respecto al carnaval montevideano?

¿Qué percepción tienen de SUCAU y de su rol en el carnaval? Por ejemplo, si te pidiera que definieras al sindicato en pocas palabras

¿Cómo ha evolucionado el vínculo en los tres años desde que se creó el sindicato?

¿Qué espera la Intendencia de SUCAU?

¿Cómo les gustaría que fuera el vínculo entre la Intendencia y SUCAU dentro de cinco años?

¿Con qué otros actores articula la gerencia de eventos? En cuanto a la organización del carnaval

¿Cómo te gustaría que fuera el carnaval dentro de cinco años?

Guión de entrevista a representante de DAECPU / AUDECA

¿Cuál es exactamente tu rol dentro de DAECPU / AUDECA?

¿Qué objetivos tiene DAECPU / AUDECA? ¿cuál es su razón de ser?

¿Qué imagen tienen de SUCAU y de su rol en el carnaval?

¿Cómo ha evolucionado el vínculo en los tres años desde que se creó el sindicato?

¿Qué espera DAECPU / AUDECA de SUCAU?

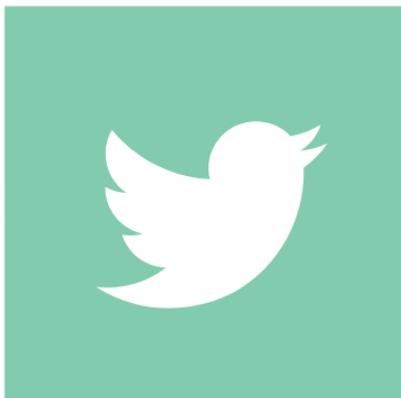
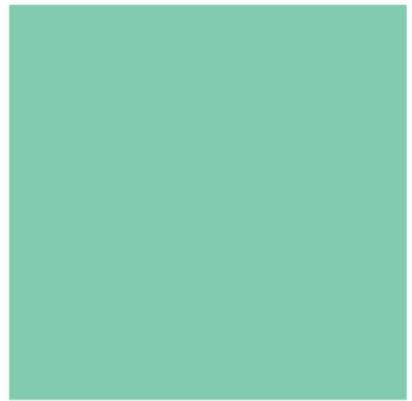
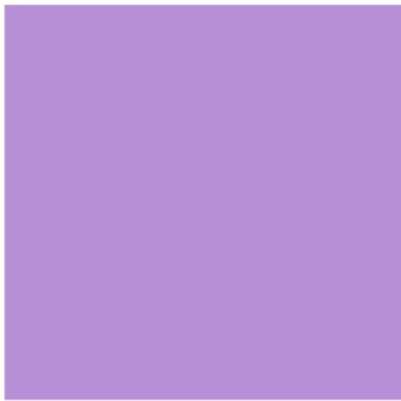
¿Cómo les gustaría que fuera el vínculo entre DAECPU y SUCAU dentro de cinco años?

¿Con qué otros actores trabaja DAECPU / AUDECA? ¿cómo es el vínculo?

¿Cómo te gustaría que fuera el carnaval dentro de cinco años?

Apéndice 4 | Consejos para el uso de redes sociales

consejos para el uso de redes sociales



SUCAU

Material elaborado como parte del trabajo final de grado
*"Somos carnaval" Caracterización de la identidad
organizacional y los principales grupos de interés para
SUCAU* realizado por Chiara Miranda Turnes en 2021

Fuentes consultadas:

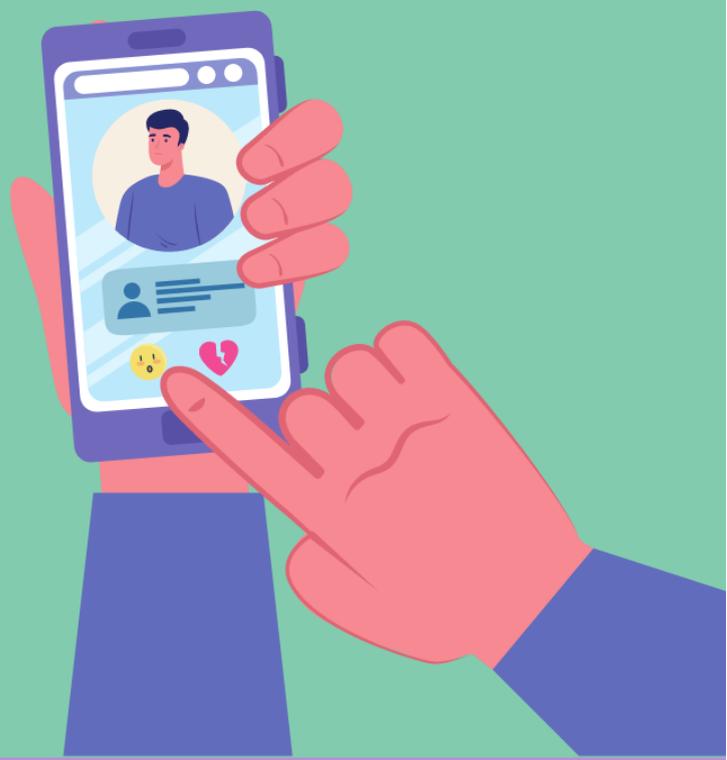
AGESIC, INE (2020) *Encuesta de Usos de Tecnologías de la
Información y la Comunicación. Informe 2019*
[gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-
informacion-conocimiento/datos-y-
estadisticas/estadisticas/encuesta-uso-tecnologias-
informacion-comunicacion-2019](https://gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/datos-y-estadisticas/estadisticas/encuesta-uso-tecnologias-informacion-comunicacion-2019)

Krasniak, M., Zimmerman, J., Ng, D. (2021) *Social Media
Marketing All-In-One For Dummies*. Wiley

REDES SOCIALES

¿Para qué nos pueden servir?

- Como punto de referencia para alguien que quiere conocer más sobre SUCAU
- Para divulgar convocatorias a actividades y resoluciones del sindicato, tanto con nuestros afiliados y afiliadas como con la prensa y otros grupos de interés
- Para compartir nuestros logros y desafíos
- Para generar cercanía con nuestros afiliados y afiliadas



REDES SOCIALES

¿Son todas iguales?

No. Cada red social agrupa a una comunidad diferente de usuarios con características demográficas particulares y sus propios códigos de comunicación. Es importante considerar quiénes usan cada red social, qué tipos de contenidos esperan y qué lenguaje utilizan al momento de armar nuestras publicaciones.

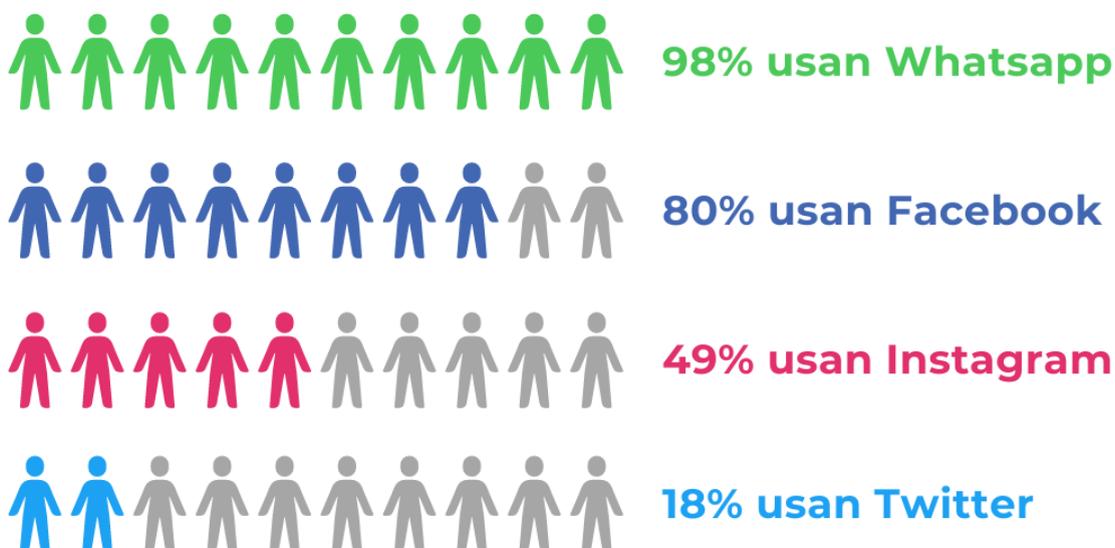
Aunque las formas de publicar e interactuar sean diferentes en cada red social, es importante mantener cierta coherencia: nuestro nombre de usuario y foto de perfil deberían ser iguales en todas las redes



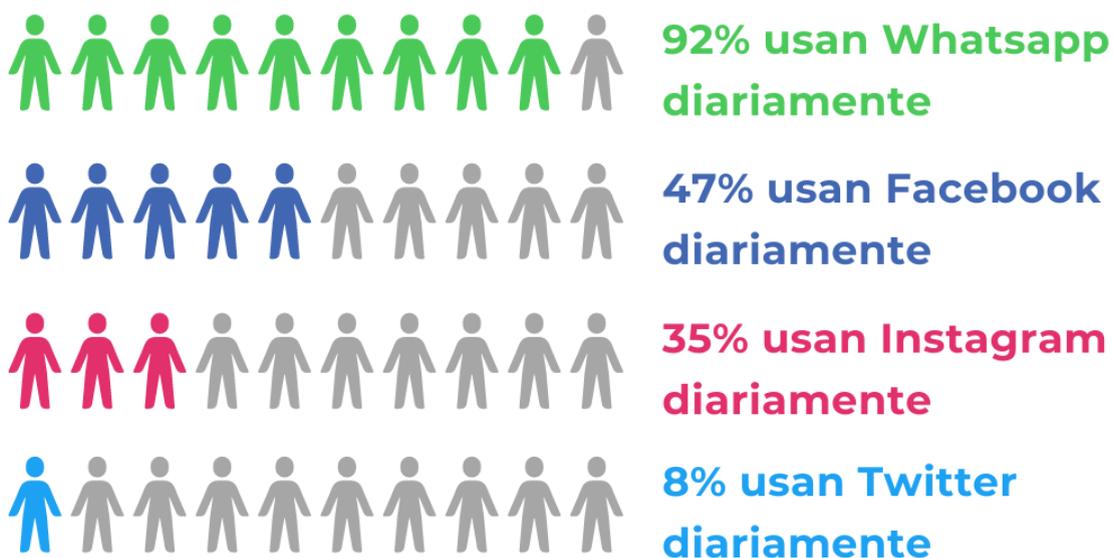
ALGUNOS DATOS IMPORTANTES

¿Cuáles son las más usadas?

Según una encuesta realizada en 2019, del total de uruguayos y uruguayas que utilizan internet:

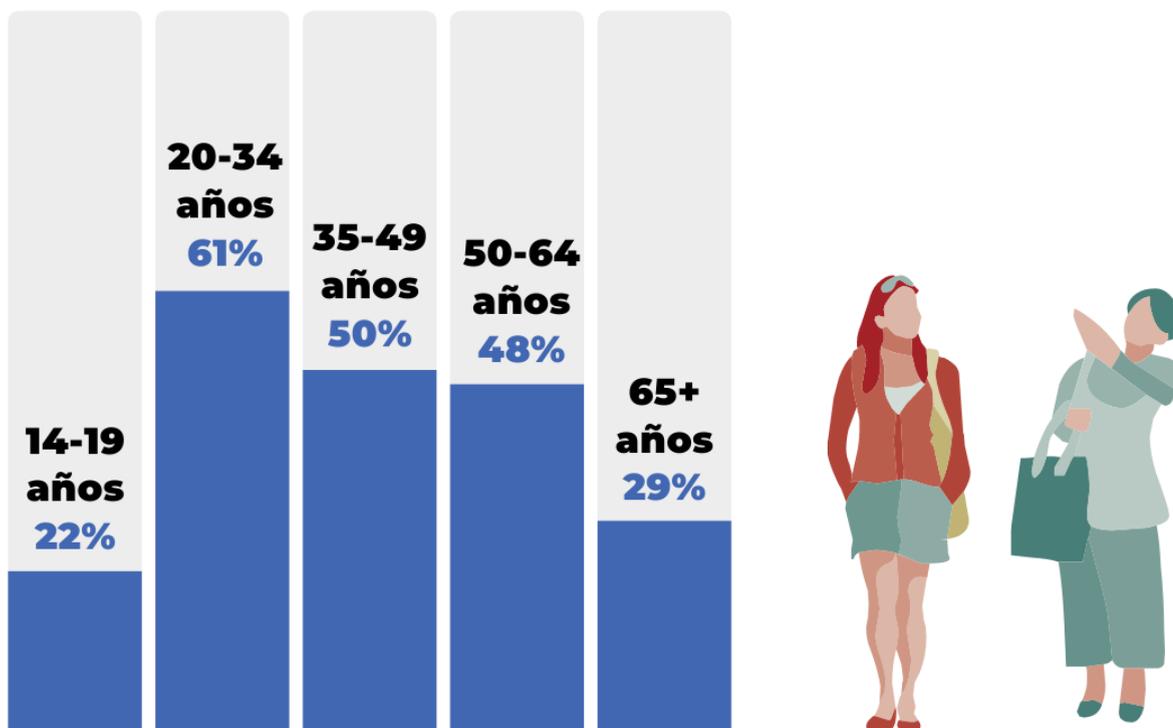


Si nos fijamos en cuántas personas utilizan cada red social de forma diaria:

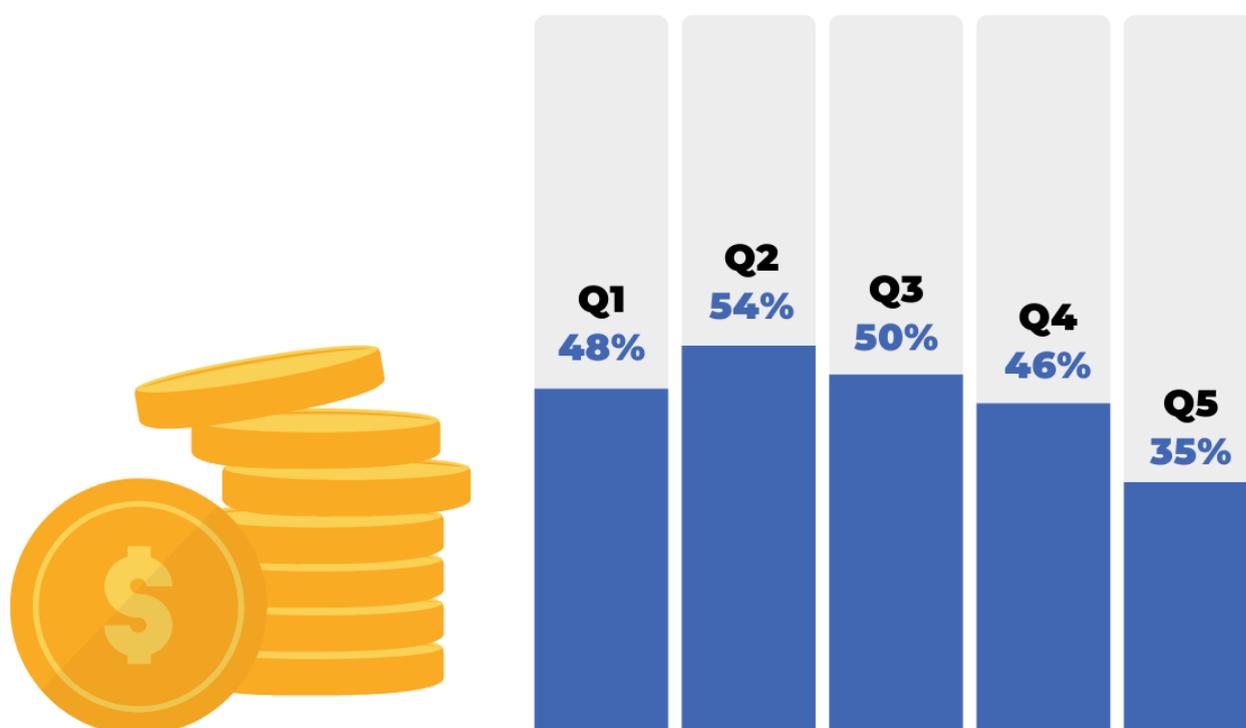


ALGUNOS DATOS IMPORTANTES

¿Quiénes usan Facebook?



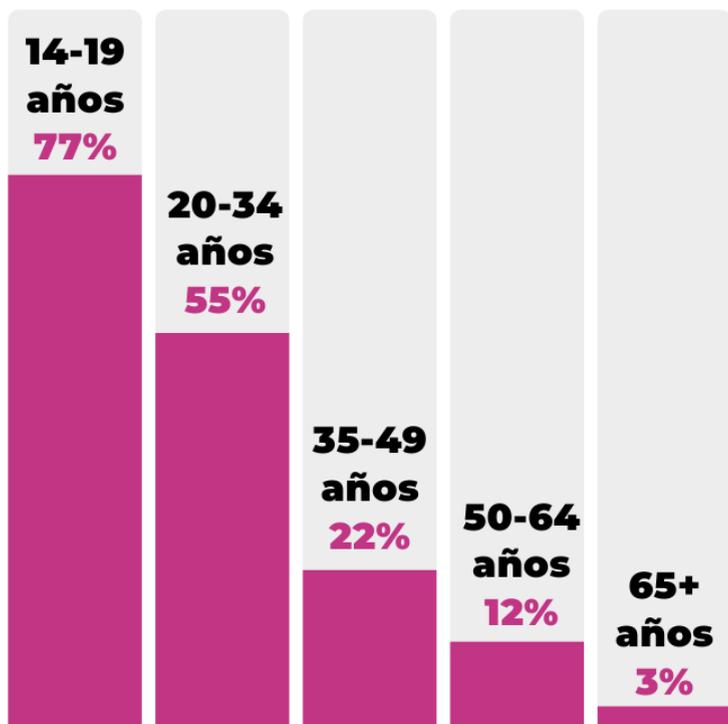
Porcentaje de personas de cada rango de edad que usan Facebook



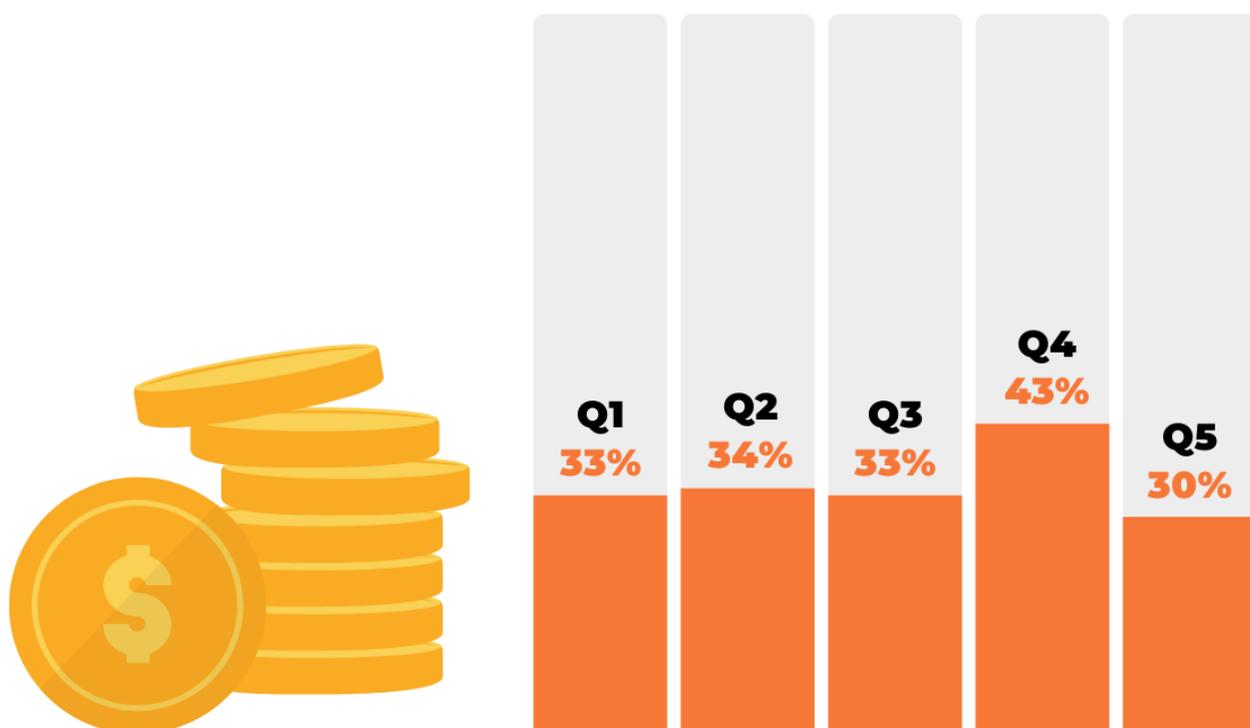
Porcentaje de personas de cada quintil de ingreso que usan Facebook

ALGUNOS DATOS IMPORTANTES

¿Quiénes usan Instagram?



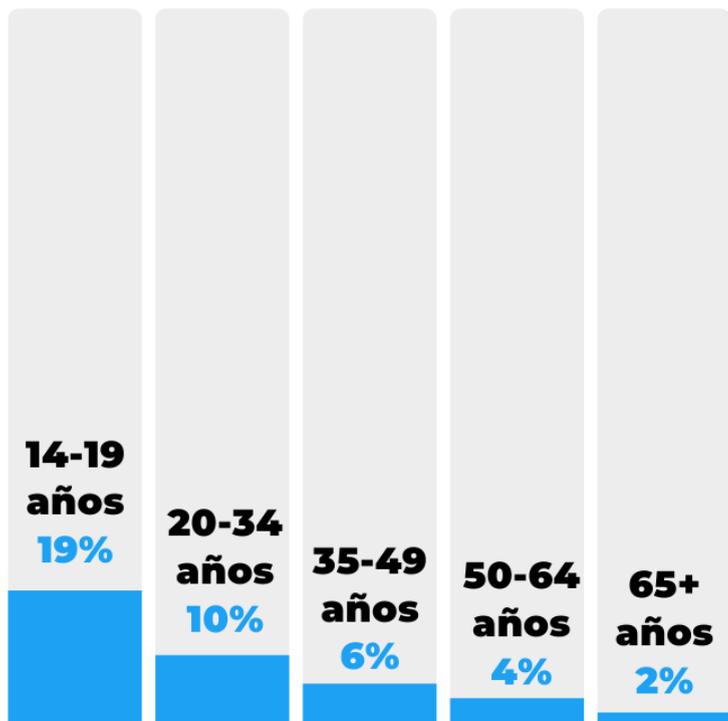
Porcentaje de personas de cada rango de edad que usan Instagram



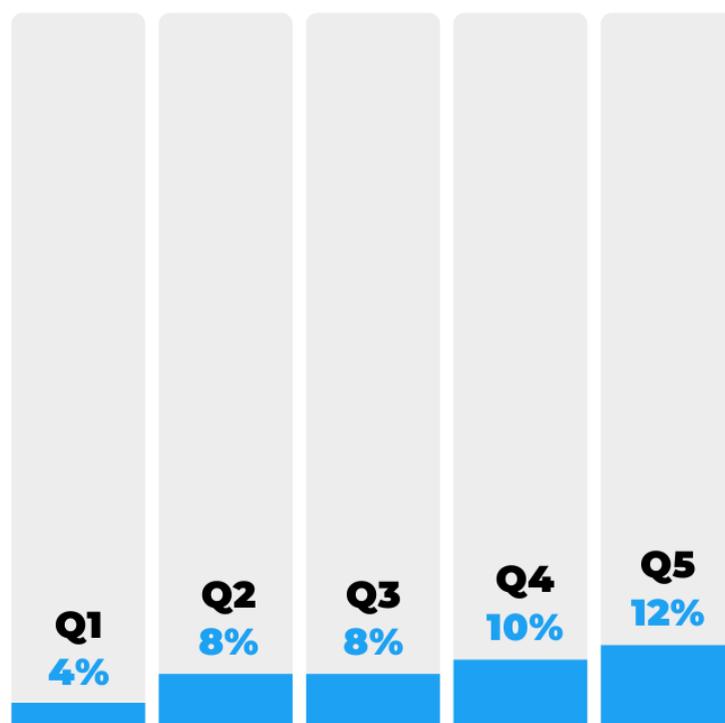
Porcentaje de personas de cada quintil de ingreso que usan Instagram

ALGUNOS DATOS IMPORTANTES

¿Quiénes usan Twitter?



Porcentaje de personas de cada rango de edad que usan Twitter



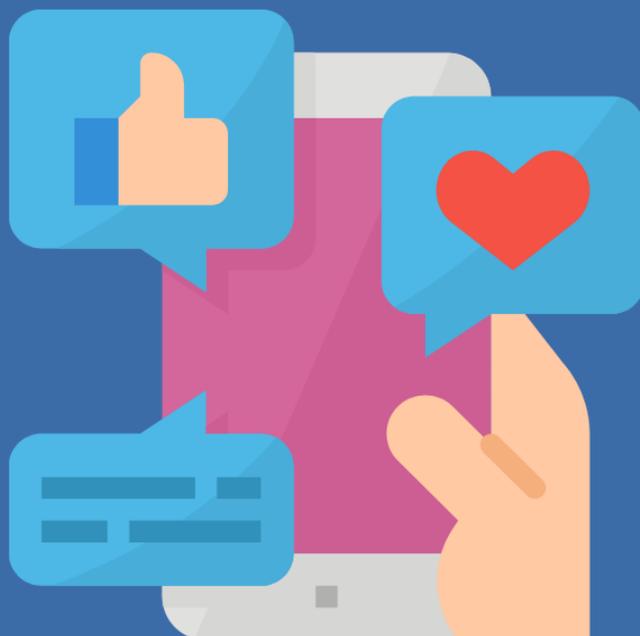
Porcentaje de personas de cada quintil de ingreso que usan Twitter

REDES SOCIALES

Generar interacción

Incluso si nos proponemos usar las redes sociales únicamente para divulgar contenidos, una de las claves es generar interacciones: queremos que las personas comenten nuestras publicaciones y las compartan.

Generar interacciones requiere publicar las cosas en el momento correcto: si un tema sobre el que tenemos postura o un material ya elaborado es tendencia ¡aprovechemos para publicar!



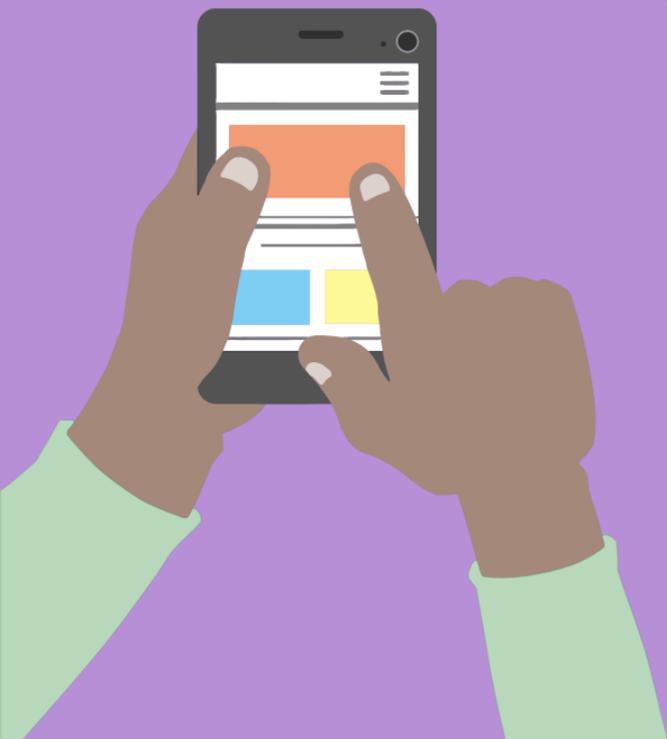
REDES SOCIALES

Generar interacción

Muchas veces en las redes sociales, menos es más. Vamos a tener mayor repercusión si logramos comunicar nuestros mensajes de forma clara, concisa y sintética.

La mayor parte de los usuarios y usuarias dedicarán muy poco tiempo a mirar nuestras publicaciones antes de seguir *scrolleando* por el inicio de cualquier red social.

Debemos generar contenidos que en pocos segundos logren captar la atención y el interés de quienes nos siguen en redes.

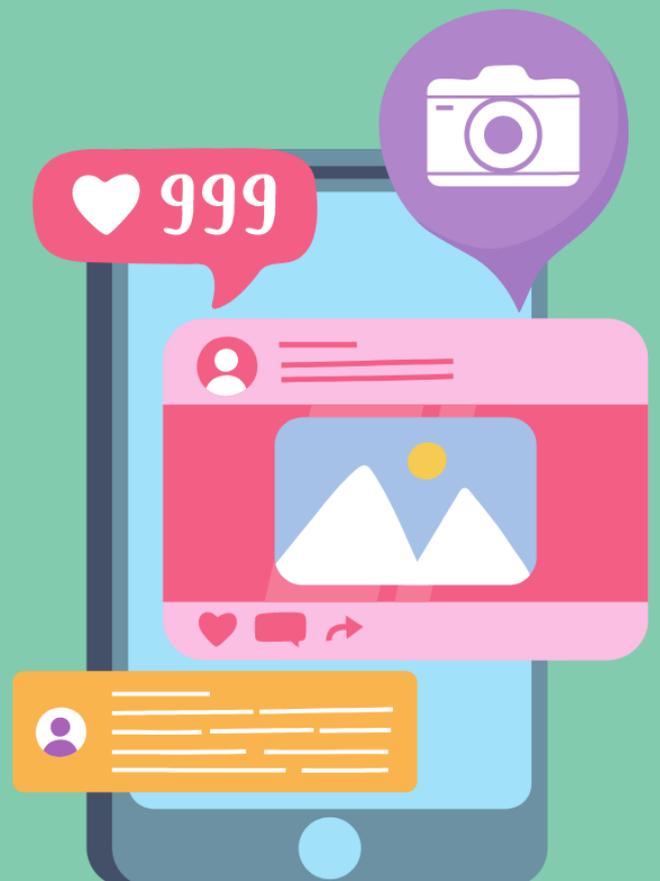


REDES SOCIALES

Criterios estéticos

Las redes sociales son plataformas predominantemente visuales. Si bien existen lineamientos específicos para cada red, como criterio general deben evitarse los textos excesivamente largos y las fuentes de letra pequeñas.

Al momento de utilizar imágenes, lo ideal son fotografías, ilustraciones o placas gráficas con poco texto.





REDES SOCIALES

Facebook

Es la red social más utilizada por el público general. Es también donde encontramos a la mayor parte de las usuarias y usuarios mayores de 35 años.

Algunas claves para el uso de Facebook:

- Tener un perfil actualizado
 - Logo de la organización como foto de perfil
 - Foto de portada representativa de los logros o desafíos actuales del sindicato
 - Incluir una descripción del sindicato que sintetice sus propósitos y permita entender (en pocas palabras) para qué existe SUCAU
 - Información de contacto actualizada
- Fijar post: esta opción permite marcar una publicación que consideremos particularmente relevante para que sea lo primero que una persona ve cuando entra a la página





REDES SOCIALES

Facebook

Consejos para crear contenidos

- Ser breves: si bien Facebook permite textos largos, intentar que las publicaciones no excedan un párrafo o dos
- Crear contenido que promueva la interacción: preguntas o textos que inviten a la respuesta
- Prestar atención a los comentarios: ¿qué le interesa a nuestra comunidad de seguidores y seguidoras? ¿a qué tipo de contenidos responden mejor? ¿qué temas les preocupan?
- Recursos audiovisuales: publicar fotos y videos llama la atención de quienes nos siguen. Generalmente las personas primero ven la foto y luego leen el texto que acompaña, por lo que es importante elegir las cuidadosamente
- Compartir logros: una buena forma de generar interacciones es crear contenidos que provoquen orgullo por parte de seguidoras y seguidores para que compartan las publicaciones en sus perfiles
- Explorar funcionalidades específicas
 - Encuestas para conocer a nuestras seguidoras y seguidores
 - Transmisión de eventos en vivo





REDES SOCIALES

Twitter

Twitter es una red de microbloggin que habilita posteos de hasta 280 caracteres. Aunque la cantidad de usuarios es considerablemente más baja que en otras redes sociales, en Twitter encontramos una fuerte presencia de personalidades públicas, actores estatales y periodistas.

Algunas claves para el uso de Twitter:

- Tener un perfil actualizado
 - Logo de la organización como foto de perfil
 - Bio que resuma los propósitos de SUCAU
- Seguir a las personas correctas: periodistas, personas en cargos de decisión y personalidades públicas del carnaval
- Twitrear diariamente y varias veces al día
- Utilizar un lenguaje prolijo (respetar reglas básicas de ortografía, escribir las palabras completas y usar signos de puntuación) pero no demasiado formal
- Interactuar: contestar los tweets de nuestras seguidoras y seguidores cuando nos hacen preguntas, retwittear sus comentarios cuando amerite





REDES SOCIALES

Twitter

Algunas claves para el uso de Twitter:

- Ser parte de la conversación: aprovechar las tendencias para mostrar nuestras posturas o nuestro trabajo sobre los temas de los que se está conversando. Esto requiere conectarse todos los días y prestar atención a los tweets de personas relevantes para la organización
 - Usar las listas como herramientas: nos permiten ver timelines alternativas integradas solamente por las personas que seleccionemos. Puede crearse, por ejemplo, una lista con prensa especializada sobre carnaval, otra con actores gubernamentales vinculados al carnaval, etc
- Evitar contestar a cuentas troll (perfiles falsos que realizan únicamente comentarios de odio o abusivos)
- Publicar fotos y videos que llamen la atención de nuestros seguidores y seguidoras
- Utilizar hashtags y emojis relevantes para nuestras publicaciones
- En algunos casos, se puede crear un hilo: varios tweets unidos que cuentan una misma historia. No abusar de este recurso, solo utilizarlo para temas especialmente relevantes





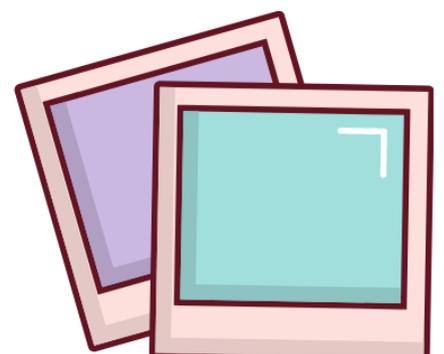
REDES SOCIALES

Instagram

Instagram es una red social extremadamente visual, toda su estructura se basa en permitir a quienes la usan compartir fotos y videos. También es una red social *joven*, con mayor llegada entre personas menores de 35 años.

Algunas claves para el uso de Instagram:

- Tener un perfil de empresa actualizado
 - Logo de la organización como foto de perfil
 - Bio que resuma los propósitos de SUCAU
 - Forma de contacto (correo electrónico y/o teléfono) actualizadas
- Publicar teniendo en cuenta que nuestros usuarios y usuarias visualizarán ese contenido desde sus teléfonos
- Responder los DMs (mensajes directos) de usuarios y usuarias
- Evitar compartir imágenes con textos extensos en la imagen. Es mejor utilizar fotografías o videos con un breve texto descriptivo en la publicación
- Esta red social es ideal para compartir logros del sindicato, mostrar fotos de personas trabajando para los objetivos de la organización y contar historias
- Explorar el uso de transmisiones en vivo para eventos del sindicato





REDES SOCIALES

Instagram

Algunas claves para el uso de Instagram:

- Cuidar los tamaños y proporciones de aspecto
 - Foto de perfil: 180x180 px
 - Feed: imágenes cuadradas 1080x1080 px
 - Historias: imágenes verticales 1127x2008 px
- Generar interacciones: contestar los comentarios en nuestras publicaciones, etiquetar a las personas que aparecen en las fotos que subimos (tanto internas como externas a la organización)
- Aprovechar la herramienta historias: estos contenidos se borran tras 24hs de publicados, por lo que son ideales para compartir cosas que están sucediendo en el momento (por ejemplo, cuando un representante de SUCAU está dando una entrevista, o una comisión de trabajo está reunida). Utilizar las historias destacadas para fijar contenidos especialmente relevantes en nuestro perfil
- Generar interacciones en historias usando las herramientas de preguntas y encuestas
- Si queremos transmitir algún mensaje más largo o complejo, suele ser mejor utilizar videos antes que placas con textos largos



Anexos

Anexo 1 | Estatutos SUCAU

**SINDICATO ÚNICO DE CARNAVALERAS Y
CARNAVALEROS DEL URUGUAY**

SUCAU

#SomosCarnaval



ESTATUTOS

Elaborado con participación de Comisión de
Organización – Congreso del Interior (San José
2018) – Consejo Ejecutivo

APROBADOS EL 29 DE ABRIL DE 2019

SUCAU - #SomosCarnaval

ESTATUTOS

TÍTULO I - BASES Y GENERALIDADES

CAPÍTULO I - FUNDACIÓN Y DOMICILIO

ARTÍCULO 1 – El 18 de junio de 2018, en la ciudad de Montevideo, en el Local del PIT-CNT (Juan D. Jackson 1283), queda constituido un sindicato del carnaval uruguayo, que adopta como denominación **Sindicato Único de Carnavaleras y Carnavaleros del Uruguay**, cuya sigla es **SUCAU**, y se identifica bajo el lema **#SomosCarnaval**.

CAPITULO II - FINES Y PROPÓSITOS

ARTÍCULO 2 – Este sindicato tiene por objeto:

- a) El apoyo mutuo y la solidaridad.
- b) La defensa de los intereses materiales y morales de su masa afiliada, en su calidad de trabajadoras y trabajadores del carnaval, pudiendo utilizar para ello cualquier medio legal a su alcance.
- c) La vigilancia del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentaciones que amparen los derechos del personal empleado del carnaval, y de su organización sindical, auspiciando toda iniciativa que implique consolidación o mejoramiento económico, laboral, social o cultural para el gremio.
- d) La relación nacional e internacional con organizaciones afines a sus objetivos y propósitos, pudiendo celebrar acuerdos que contribuyan al mejoramiento y defensa de los intereses del gremio carnavalero.
- e) Propender a la elevación artística y cultural de la profesión.
- f) La creación y mantenimiento de una biblioteca y archivo multimedia, y la edición regular de una publicación sindical.
- g) El impulso de regulaciones laborales que tiendan a la defensa y mejoramiento del gremio en su calidad de personal empleado del carnaval.
- h) La promoción de formas de gestión colectiva de grupos de carnavaleras y carnavaleros, como el cooperativismo, en la formación, organización y participación de conjuntos en Carnaval, así como

de modificaciones normativas que contemplen más adecuadamente estas alternativas en los mecanismos de propiedad e inscripción de conjuntos.

ARTÍCULO 3 - Se instituirá un local sindical que servirá de centro de reunión de su masa afiliada, y de desarrollo de actividades propias del quehacer sindical.

ARTÍCULO 4 - **SUCAU** mantendrá siempre la más absoluta independencia con relación a toda organización político-partidaria, procediendo en todos los casos de acuerdo a normas que, garantizando la más amplia democracia, estén en consonancia con los intereses colectivos de la nación en su conjunto, y de la clase trabajadora en particular.

CAPÍTULO III - PATRIMONIO SINDICAL

ARTÍCULO 5 – El patrimonio de este sindicato estará constituido por:

- a) Los aportes ordinarios de afiliadas y afiliados que el Consejo Ejecutivo establezca con carácter general.
- b) Las contribuciones de origen público o privado, y las donaciones y legados a favor del mismo.
- c) Todo aporte extraordinario a cargo de afiliados y afiliadas que la Asamblea General establezca en consonancia con la naturaleza de la institución.

ARTÍCULO 6 - El sindicato podrá adquirir a título oneroso bienes muebles e inmuebles. Asimismo, podrá enajenar los adquiridos.

Para la adquisición de inmuebles en forma onerosa, será necesaria la autorización de la Asamblea General, refrendada por el 25% de afiliadas y afiliados con habilitación para integrarla con plenos derechos.

Para la enajenación de bienes inmuebles por cualquier título, será necesaria la misma autorización, refrendada en este caso por el 50% de afiliados y afiliadas con tal habilitación.

CAPÍTULO IV - AFILIACIÓN

ARTÍCULO 7 - Podrán afiliarse a **SUCAU** las personas trabajadoras empleadas en el carnaval uruguayo, sin distinción de sexo, género, nacionalidad, etnia, ideología, creencia o adhesión filosófica, religiosa, política, ni ningún otro tipo de discriminación. Entiéndese por persona trabajadora empleada en el carnaval a:

- a) Las personas artistas, componentes de los conjuntos, que se desempeñen en las disciplinas de actuación, baile, interpretación vocal o instrumental, y todas aquellas que desplieguen su arte en el marco de los espectáculos de carnaval.
- b) Las personas técnicas en los rubros de maquillaje, textos, diseño y realización de vestuario, puesta en escena, arreglos musicales y corales, coreografía, iluminación, sonido, y todo rubro técnico que se requiera para dar forma a los espectáculos de carnaval.

c) Las personas utileras y asistentes que trabajen fuera de escena en el soporte y apoyo logístico a los espectáculos de carnaval.

ARTÍCULO 8 - La afiliación podrá concretarse en alguna de las siguientes categorías: fundadores/as, activos/as, honorarios/as o suscriptores/as.

Definiciones y condiciones para el ingreso en cada categoría de afiliación:

a) Son fundadores o fundadoras quienes registraron su asistencia a la Asamblea de Fundación de **SUCAU** del 18 de junio de 2018.

b) Son activos o activas quienes cumplan regularmente con las obligaciones que imponen estos Estatutos, y las que establezcan los reglamentos generales del Sindicato.

c) Son honorarios u honorarias quienes, en razón de sus méritos o de los relevantes servicios prestados a la institución, apruebe como tales la Asamblea General, a propuesta del Consejo Ejecutivo o de 50 afiliados y/o afiliadas.

d) Son suscriptores o suscriptoras las personas menores de 18 años, y aquellas que, habiendo sido admitidas como afiliados o afiliadas, no hayan cumplido aún las condiciones indicadas en el inciso b) de este artículo.

ARTÍCULO 9 – Con la sola excepción de las incorporaciones en las categorías de honorarias/os y/o fundadoras/es, para el ingreso a **SUCAU** se requerirá la solicitud escrita de afiliación presentada al Consejo Ejecutivo, y resolución favorable de este.

El hecho de solicitar la afiliación al Sindicato, implica la aceptación en todas sus partes de estos Estatutos, y la obligación de su fiel cumplimiento y respeto.

CAPÍTULO V - DERECHOS Y DEBERES INHERENTES A LA AFILIACIÓN

ARTÍCULO 10 – Los derechos de la masa afiliada serán los siguientes:

I) De fundadoras/es y activas/os:

a) Elegir y ser elegibles.

b) Integrar la Asamblea General con derecho a voz y voto.

c) Solicitar la convocatoria de la Asamblea General (Art. 22, inciso e).

d) Utilizar los diversos servicios sindicales.

e) Promover ante el Consejo Ejecutivo iniciativas tendientes al mejoramiento de la institución en cualquier aspecto.

f) Examinar los libros de actas, correspondencia tramitada, contabilidad y comprobantes, debiendo solicitarlo por escrito al Consejo Ejecutivo, el que los pondrá a su disposición en un plazo máximo de 8 días hábiles. Tratándose de asuntos de contabilidad, puede, a su cuenta y costo, contar con asesoramiento técnico.

II) De honorarios/as y suscriptores/as:

- a) Participar en las Asambleas con voz y sin voto.
- b) Utilizar los diversos servicios sindicales.
- c) Promover ante el Consejo Ejecutivo iniciativas tendientes al mejoramiento de la institución en cualquier aspecto.

III) De la pertenencia simultánea a dos categorías:

Cuando la afiliación honoraria recaiga en una persona que también revista en la categoría de activa o fundadora, sus derechos serán los establecidos en el apartado **I)** de este artículo.

ARTÍCULO 11 - El ejercicio de los derechos consagrados en el artículo anterior se regirá por las disposiciones de estos Estatutos, y por las resoluciones y reglamentos que para los distintos casos, y dentro de su competencia, dicten el Consejo Ejecutivo o la Asamblea General, como asimismo estará sujeto a las leyes y demás normas que fuesen aplicables.

ARTÍCULO 12 – Se deberá contar, como mínimo, con seis meses de antigüedad de afiliación en las categorías fundadora o activa para poder ejercer el derecho de elegir, y con un año para el de ser elegible como integrante del Consejo Ejecutivo, la Comisión Fiscal o la Comisión Electoral. En todos los casos se requiere un mínimo de dieciocho años de edad.

Para postularse a integrar estos órganos, quien tenga a su cargo la dirección responsable de agrupaciones de carnaval, o la contratación directa o indirecta de las mismas, deberá contar con la autorización expresa de la Asamblea General.

ARTÍCULO 13 – Son obligaciones de afiliados y afiliadas:

- a) Abonar puntualmente las cuotas ordinarias y contribuciones extraordinarias que se establezcan.
- b) Acatar las reglamentaciones y resoluciones sindicales.
- c) No hacer abandono sin causa justificada de las responsabilidades que le fueren conferidas, y hubieren sido aceptadas por la persona.

ARTÍCULO 14 – Quienes integren la masa afiliada del Sindicato, podrán ser pasibles de sanciones de expulsión, de suspensión, o de apercibimiento, conforme a los siguientes principios:

a) Será causa de expulsión de la entidad la comisión de cualquier acto u omisión gravísimos, que implique un agravio relevante a la institución, a sus autoridades o a los principios morales que deben regir las actividades sindicales, o el desacato a resoluciones de sus autoridades.

La expulsión podrá ser decretada por el Consejo Ejecutivo, con el voto conforme de 2/3 de sus integrantes. Deberá ser notificada a quien se le aplique mediante telegrama colacionado, o por otro medio fehaciente, disponiéndose de un plazo de diez días hábiles a partir de esa notificación para recurrir, por escrito fundado, para ante la Asamblea General, la que al efecto deberá ser convocada por el Consejo Ejecutivo para fecha no posterior a los treinta días siguientes a la interposición del recurso.

b) Será causa de suspensión de afiliación hasta por un máximo de seis meses, la comisión de actos u omisiones graves, que impliquen un agravio a la institución, a sus autoridades o los principios morales sustentados, o el desacato a resoluciones de las autoridades sindicales que, a juicio del Consejo Ejecutivo, no den méritos para la expulsión.

La suspensión será aplicada por decisión de simple mayoría de integrantes del Consejo Ejecutivo, deberá ser notificada, y podrá ser recurrida, en las mismas formas establecidas en el apartado anterior.

c) Será causa de apercibimiento, la comisión de actos u omisiones que impliquen un agravio a la institución, a sus autoridades o los principios morales sustentados, o el desacato a resoluciones de las autoridades sindicales que, a juicio del Consejo Ejecutivo, no ameriten una suspensión.

El apercibimiento será aplicado por decisión de simple mayoría de integrantes del Consejo Ejecutivo, deberá ser notificado y se podrá recurrir en las mismas condiciones establecidas en el apartado a) de este artículo, pero en este caso, dicho recurso será resuelto en primera instancia por el propio Consejo Ejecutivo.

De la misma forma establecida en el apartado a) de este artículo, esta nueva resolución deberá también ser notificada y podrá ser recurrida en segunda instancia, en ese caso ante la primera Asamblea General que se convoque con posterioridad a la presentación de ese recurso.

En todos los casos de aplicación de sanciones, la interposición del recurso tendrá efecto suspensivo sobre la sanción dispuesta.

d) Será causa de suspensión automática hasta que se efectúen los mismos, la falta de dos pagos de los aportes señalados en el inciso a) del artículo 5 de estos Estatutos. No obstante, el Consejo Ejecutivo, luego de comunicar la omisión a la parte involucrada e intimarla al correspondiente pago, a solicitud de esta, y con exposición por escrito de los motivos fundados que considere justificativos para dicha omisión, podrá conceder prórroga de hasta sesenta días para subsanar el incumplimiento sin la aplicación de la suspensión automática durante ese plazo.

e) Antes de adoptar decisión sobre una sanción de apercibimiento, suspensión o expulsión, el Consejo Ejecutivo deberá dar vista de las actuaciones a la parte involucrada por el término de diez días hábiles y perentorios, dentro de cuyo plazo la persona podrá articular su defensa. La resolución a recaer deberá ser fundada.

CAPÍTULO VI - INHIBICIONES

ARTÍCULO 15 – En Asambleas Generales, sesiones del Consejo Ejecutivo, Comisiones, Subcomisiones, o cualquier organismo sindical deliberativo, cuando se ponga a consideración algún

asunto que involucre personal y directamente a alguien que participe con voz y voto en la correspondiente reunión, esta persona no podrá votar en caso de que debiera adoptarse resolución sobre ese asunto.

ARTÍCULO 16 – La persona sobre quien pesen sanciones de suspensión aplicadas por infracción a los Estatutos o Reglamentos, quedará inhibida de ejercer sus derechos sindicales y políticos consagrados en estos Estatutos.

ARTÍCULO 17 – No tendrán derecho a voz ni voto en ningún organismo del sindicato quienes figuren en la dirección responsable de agrupaciones de carnaval, expresa o tácitamente, cuando se traten asuntos que estén relacionados con su calidad de contratistas.

ARTÍCULO 18 – Es incompatible la afiliación a **SUCAU** con el desempeño de cargos o responsabilidades, o la candidatura a ocuparlos, en cualquier asociación o gremial que nucleee a directores y directoras de agrupaciones de carnaval. En caso de suscitarse la coincidencia de esta doble condición simultánea, la persona involucrada quedará automáticamente inhibida en el ejercicio de todos los derechos inherentes a su afiliación a **SUCAU** por el tiempo durante el cual se prolongue tal situación.

TÍTULO II - DE LOS ORGANISMOS Y AUTORIDADES

CAPÍTULO I - DE LAS ASAMBLEAS GENERALES

ARTÍCULO 19 – La Asamblea General actuando conforme a lo establecido en estos Estatutos, es el órgano soberano del Sindicato.

Está constituida por el total de la masa afiliada con derecho a participar de la misma, y adoptará cualquier decisión de interés colectivo, ajustándose a las normas estatutarias, legales y reglamentarias que fueren aplicables.

ARTÍCULO 20 – La Asamblea General se reunirá con carácter de Ordinaria o Extraordinaria para considerar exclusivamente los asuntos incluidos en el respectivo Orden del día.

ARTÍCULO 21 – La Asamblea General Ordinaria se reunirá anualmente dentro de los sesenta días siguientes al cierre del ejercicio económico y financiero anual (Artículo 77), y tratará:

- a) Memoria, balance y presupuesto anual.
- b) Todas las cuestiones del respectivo orden del día elaborado por el Consejo Ejecutivo.

ARTÍCULO 22 – La Asamblea General Extraordinaria se reunirá en cualquier momento:

- a) Por decisión del Consejo Ejecutivo.
- b) Por iniciativa de la Comisión Fiscal.
- c) Por iniciativa de la Comisión Electoral.

d) Por iniciativa del Plenario de Representantes de Base.

e) A requerimiento de 50 afiliados y/o afiliadas hábiles para integrarla.

En los casos b), c), d) y e), el Consejo Ejecutivo deberá efectuar el llamado para fecha no posterior a los treinta días a partir del recibo de la petición.

Una vez convocada la Asamblea General Extraordinaria para tratar el o los asuntos objeto de la petición prevista en el inciso e), deberá sesionar con la presencia de por lo menos el 50% de firmantes de tal solicitud. En caso contrario, el o los asuntos a tratarse quedarán archivados sin más trámite.

ARTÍCULO 23 – La Asamblea General Ordinaria sesionará válidamente con el número de concurrentes hábiles para integrarla con plenos derechos que se encuentre presente a la hora de la citación.

La Asamblea General Extraordinaria, salvo lo previsto en el Artículo 25, sesionará en primera convocatoria con la presencia de la mitad más uno de integrantes de la masa afiliada habilitada con derecho a voto, y en segunda convocatoria, podrá sesionar una hora más tarde con cualquier número de concurrentes.

En todos los casos la Asamblea General adoptará sus decisiones por mayoría simple de votos de presentes, salvo lo establecido en los Artículos 24 y 25.

ARTÍCULO 24 – Para la destitución de miembros del Consejo Ejecutivo, o la reforma de estos Estatutos, será necesaria resolución de una Asamblea General Extraordinaria, adoptada por 2/3 de votos de presentes.

ARTÍCULO 25 - Para la disolución de la entidad, además de una resolución adoptada por 2/3 de votos presentes en la Asamblea General Extraordinaria expresamente convocada para tratar ese asunto, será necesaria la posterior ratificación escrita del 50% de la masa afiliada habilitada.

Esta Asamblea General Extraordinaria se reunirá válidamente en primera convocatoria con el cuórum indicado en el Artículo 23, en segunda convocatoria, a realizarse por lo menos diez días después, con el 20% de quienes cuentan con habilitación para integrarla, y en tercera convocatoria, a celebrarse no antes de los cinco días siguientes, con quienes concurran, y previo anuncio al Ministerio de Educación y Cultura (MEC), que se cursará con tres días de anticipación al acto.

CAPÍTULO II - DISPOSICIONES COMUNES A LAS ASAMBLEAS GENERALES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 26 – La Asamblea General será convocada por el Consejo Ejecutivo mediante circulares, comunicaciones personales y/o por la prensa, especificando el Orden del día, con una anticipación de por lo menos diez días, contando el de la convocatoria y el de la Asamblea, a fin de facilitar la mayor información y participación posibles de la masa afiliada del interior del país. Como excepción, podrá ser declarada “grave y urgente” por el Consejo Ejecutivo, en cuyo caso podrá convocarla mediante iguales vías, pero con menor plazo de anticipación, el que no podrá ser inferior a cinco días, también contando el de la convocatoria y el de la Asamblea.

Para participar de las Asambleas Generales es obligatorio que quienes cuenten con habilitación para hacerlo y concurran, acrediten su identidad en la forma que se reglamente, firmen un libro especial

de asistencia llevado al efecto, y que no se encuentren cumpliendo suspensiones, o sean pasibles de inhabilitaciones o inhibiciones en razón de lo dispuesto por los presentes Estatutos.

ARTÍCULO 27 – En ausencia de los o las responsables de Presidencia y Vice, presidirá la Asamblea General una o un integrante del Consejo Ejecutivo. No encontrándose integrantes de este organismo, la designación la efectuará la Asamblea de entre sus participantes, por simple mayoría de votos.

ARTÍCULO 28 – Abierta la sesión, continuará, y serán válidas todas sus resoluciones tomadas conforme a los Estatutos y Reglamentos aun cuando después se hubiese retirado parte de la concurrencia, y siempre que permaneciere en sala una cantidad de presentes equivalente a la mitad del número de concurrentes que se registraron al momento de abrirse la sesión.

A los efectos de este artículo, cuando la Asamblea General pase a cuarto intermedio, la reanudación de la misma se considerará como una nueva sesión. El día y la hora de esta reanudación serán determinados por la propia Asamblea previo a levantar la sesión por el pasaje al cuarto intermedio.

CAPÍTULO III - DEL PLENARIO DE REPRESENTANTES DE BASE

ARTÍCULO 29 - El Plenario de Representantes de Base es un organismo intermedio en la estructura de **SUCAU**, de carácter asesor y consultivo, que también llevará a cabo tareas de contralor, de difusión y comunicación.

Será el nexo fundamental entre los nucleamientos de carnavaleros y carnavaleras y la organización sindical.

Podrá sesionar válidamente con el número de Representantes de Base que asistan en cada convocatoria.

ARTÍCULO 30 - Cada año, cada conjunto de carnaval de cualquier categoría, y cada rama de actividad técnica (vestuario, maquillaje, textos, etc.) que participe en alguna de las festividades oficiales del país, tendrá derecho a elegir dos Representantes de Base (titular y suplente), que deberán ser la voz, los ojos y oídos de ese conjunto de trabajadoras y trabajadores con relación a la vida y la actividad del sindicato, y participarán en orden preferencial (titular, y en su ausencia, suplente) en las sesiones de este Plenario.

ARTÍCULO 31 - Para ser Representante de Base, tanto titular como suplente, se requiere:

a) Pertener al conjunto o rama técnica que se representará.

b) Ser mayor de 18 años.

c) Contar con la afiliación a **SUCAU**.

d) No integrar la dirección responsable de un conjunto.

Para elegir Representantes de Base sólo se requiere integrar el conjunto en calidad de empleada o empleado, o la rama técnica correspondiente, con o sin afiliación al Sindicato.

ARTÍCULO 32 - Las acreditaciones, refrendadas con las firmas de más de la mitad de trabajadoras y trabajadores del conjunto o rama técnica, se presentarán ante la Secretaría de Organización para su control, y una vez aprobadas, esta dará inmediato conocimiento de ellas al Consejo Ejecutivo.

ARTÍCULO 33 - Cada Representante de Base durará un año en el ejercicio de su responsabilidad. Al cabo de ese periodo, podrá reelegirse o sustituirse.

ARTÍCULO 34 - Son deberes y atribuciones del Plenario de Representantes de Base:

- a) Proponer al Consejo Ejecutivo todas las medidas que juzgue útiles para el mejoramiento de la institución o el desarrollo de cada carnaval.
- b) Controlar la actuación del Consejo Ejecutivo mediante:
 - 1) Recomendaciones que le dirigirá directamente.
 - 2) Votos de censura, que elevará directamente a la Asamblea General.
- c) Solicitar la convocatoria de la Asamblea General.
- d) Estudiar e informar previamente todo proyecto de reforma de Estatutos o de reglamentaciones generales.
- e) Constituir un centro de propaganda efectiva para el afianzamiento y el progreso de la institución, siendo cada Representante de Base el nexo natural entre la masa trabajadora, afiliada o no al Sindicato, y la vida orgánica e institucional de **SUCAU**.

ARTÍCULO 35 - El Consejo Ejecutivo convocará inmediatamente de su constitución a los Representantes de Base para que designen de entre ellos una Subcomisión de Bases, de no menos de cinco integrantes, la que tendrá por cometido estudiar los problemas particulares de cada conjunto, categoría o rubro de actividad, y proponer las medidas conducentes al Consejo Ejecutivo o al Plenario de Representantes de Base.

CAPÍTULO IV - DEL CONSEJO EJECUTIVO

ARTÍCULO 36 – La dirección y administración del Sindicato estará a cargo de un Consejo Ejecutivo compuesto por quince integrantes, quienes durarán tres años en esa responsabilidad, podrán reelegirse hasta por dos períodos continuos más, y se mantendrán en el desempeño de sus funciones, al vencimiento de cada mandato, hasta la toma de posesión de quienes asuman por el siguiente periodo. La elección de integrantes del Consejo Ejecutivo se efectuará según el procedimiento establecido en el Título III, conjuntamente con el doble de número de suplentes.

Quien encabece la lista más votada ejercerá la Presidencia. Las demás responsabilidades serán distribuidas entre el resto de integrantes del cuerpo por votación interna.

ARTÍCULO 37 – En caso de vacancia definitiva de la Presidencia y Vicepresidencia, el Consejo Ejecutivo, una vez integrado con sus suplentes correspondientes, designará a quien asumirá la nueva Presidencia.

Toda vacante temporal o definitiva deberá ser cubierta mediante la convocatoria de suplentes de acuerdo al orden establecido en la correspondiente lista, y lo dispuesto en el Artículo 75.

En caso de agotarse la lista de suplentes, se llamará a una Asamblea General Extraordinaria en un plazo de veinte días, la que designará a quienes ocuparán las responsabilidades vacantes. Los nombres podrán ser propuestos tanto por el Consejo Ejecutivo como por la Asamblea General, y serán puestos a votación de esta última.

ARTÍCULO 38 – El Consejo Ejecutivo sesionará por lo menos quincenalmente en forma ordinaria, reuniéndose válidamente con un mínimo de ocho integrantes, y adoptará decisiones por mayoría simple de presentes, salvo disposiciones distintas de estos Estatutos para determinados asuntos. Podrá ser convocado en forma extraordinaria por la Mesa Ejecutiva por iniciativa propia, o a instancias de tres de sus integrantes.

ARTÍCULO 39 – El Consejo Ejecutivo tendrá las más amplias facultades de dirección, administración y disposición, pudiendo en consecuencia llevar a cabo todos los actos jurídicos y adoptar todas las decisiones tendientes al cumplimiento de los fines sindicales y de las resoluciones adoptadas por la Asamblea General.

Resolverá los casos no previstos en los Estatutos y Reglamentos, proponiendo, si fueren de importancia, las enmiendas necesarias a la primera Asamblea General Ordinaria, incluyéndolas expresamente en el orden del día de la convocatoria.

Sin perjuicio de esto último, el Consejo Ejecutivo, en su primer año de gestión, convocará a la Asamblea General para la ratificación o rectificación de las modificaciones que estime necesario y prevea introducir en los Reglamentos.

ARTÍCULO 40 – La representación legal de la institución será ejercida por el Consejo Ejecutivo, por intermedio de la Mesa Ejecutiva compuesta por quienes ejerzan la titularidad en la Presidencia y en la Secretaría General, actuando conjuntamente, sin perjuicio del otorgamiento de mandatos especiales a los restantes integrantes, o a personas vinculadas a la institución. En lo referente al manejo de fondos la representación será por intermedio de quienes estén a cargo de la Presidencia y la Tesorería.

ARTÍCULO 41 – El Consejo Ejecutivo deberá ajustar su propio Reglamento de funcionamiento dentro de los treinta primeros días de su mandato, sujeto a las normas generales de estos Estatutos, como así también establecerá la normativa correspondiente en lo referente a las funciones del personal de la institución.

ARTÍCULO 42 – Será responsable de nombrar y destituir al personal empleado de la institución, fijando remuneraciones y sueldos.

Para las destituciones se requiere mayoría de 2/3 del Consejo Ejecutivo.

No se podrá emplear en la institución con remuneración o sueldo, ni designar para desempeñar tareas contratadas de servicios a la institución, a quienes integren el Consejo Ejecutivo o la Comisión Fiscal de SUCAU.

ARTÍCULO 43 – Contra las resoluciones del Consejo Ejecutivo, sin excepción alguna, será posible siempre interponer los siguientes recursos:

- a) El de reconsideración ante el propio organismo, que podrá ser interpuesto por cualquiera de sus integrantes en la misma sesión.
- b) El de revisión, que podrá también interponerlo cualquiera de sus integrantes en la sesión siguiente.
- c) El de apelación ante la Asamblea General. Este recurso sólo podrá ser producido por un mínimo de 50 afiliadas y/o afiliados con habilitación para integrarla, y por escrito ante el Consejo Ejecutivo, quien convocará a la Asamblea según lo establecido en el inciso e) del Artículo 22 del presente Estatuto. El plazo de interposición será dentro de los veinte días a contar desde el siguiente en que se comunicó la resolución que se apela.

ARTÍCULO 44 - El Consejo Ejecutivo es un órgano de dirección colectiva, en cuyo seno se establecen áreas de responsabilidades individuales de sus integrantes. Estas responsabilidades y sus competencias serán las siguientes:

1. Presidencia:

- a) Presidirá el Consejo Ejecutivo, el Plenario de Representes de Base, y las Asambleas Generales, Ordinarias y Extraordinarias.
- b) Firmará junto con Secretaría General y Secretaría de Actas, las actas del Consejo Ejecutivo, de los Plenarios de Representantes de Base y de las Asambleas Generales, debiendo hacerlo en los dos últimos casos también junto con dos participantes en dichas instancias.
- c) Podrá participar en los debates, debiendo, en tal caso, ceder la Presidencia a quien ocupe la Vicepresidencia, o en su defecto a quien se designe para ocupar la Presidencia ad-hoc en esa circunstancia.
- d) Dirigirá o firmará con la respectiva Secretaría, la correspondencia del Sindicato.
- e) Podrá votar en todos los casos sin dejar la Presidencia.
- f) Podrá participar como integrante natural en todas las comisiones y subcomisiones.

2. Vicepresidencia:

- a) Colaborará y auxiliará a la Presidencia en las funciones y tareas inherentes a sus responsabilidades.
- b) Asumirá permanente o temporalmente la responsabilidad de Presidencia en todos los casos de ausencia de quien ocupase su titularidad, con iguales derechos, obligaciones y prerrogativas.

3. Secretaría General:

- a) Convocará al Consejo Ejecutivo, y por su mandato, al Plenarios de Representantes de Base y a la Asamblea General.
- b) Dirigirá y firmará:
 - 1) Con Presidencia y Secretaría de Comunicación, toda la correspondencia sindical y todas las publicaciones oficiales de **SUCAU**, pudiendo hacerlo por sí en los casos de urgencia.
 - 2) Con Tesorería, los recibos de aportes periódicos, las órdenes de pago, los balances, y en general, todos aquellos documentos que importen movimientos de los fondos sindicales.
- c) Dará cuenta de toda la correspondencia que se reciba.
- d) Resolverá en los casos de urgencia, con la Presidencia, cuando no sea posible convocar al Consejo Ejecutivo, dando inmediata cuenta a éste, y estando a su resolución.
- e) Cumplirá y hará cumplir las resoluciones del Consejo Ejecutivo, del Plenario de Representantes de Base y de la Asamblea General.
- f) Llevará los registros que los Estatutos, los Reglamentos generales o el Consejo Ejecutivo dispongan.
- g) Suscribirá por sí las citaciones, comunicaciones y notas de carácter interno.
- h) Ejercerá la autoridad inmediata sobre el personal de Secretaría y Administración.
- i) Representará a **SUCAU** en todas las acciones o contrataciones que deba realizar, actuando siempre con Presidencia y, cuando corresponda, con la respectiva Secretaría o la Tesorería.
- j) Coordinará las distintas Secretarías, y podrá participar como integrante natural en todas las comisiones y subcomisiones.

4. Tesorería:

- a) Percibirá todas las sumas de dinero que se adeuden a **SUCAU** por cualquier concepto.
- b) Custodiará los fondos sindicales, depositándolos necesariamente en cuentas bancarias a nombre de **SUCAU**, a su orden, al de la Presidencia y al de la Secretaría General, cuando su monto sobrepase el equivalente 5 UR (cinco Unidades Reajustables).
- c) Librará, conjuntamente con Presidencia y Secretaría General, todas las órdenes de pago, cheques, etc., que disponga el Consejo Ejecutivo, y efectuará los pagos que éste, o la Secretaría General en casos de urgencia, hayan dispuesto, contra orden escrita de la Secretaría General.

- d) Llevará un "libro de caja", y los demás que se estimen necesarios.
- e) Llevará un archivo con todos los comprobantes de Tesorería y de la Secretaría de Finanzas.
- f) Conjuntamente con la Secretaria de Finanzas proyectará anualmente el presupuesto general de gastos de la entidad, y lo someterá a la aprobación de la Asamblea General Ordinaria. Elevará trimestralmente al Consejo Ejecutivo, con el "visto bueno" de la Comisión Fiscal, un balance de caja documentado.
- g) Proyectará anualmente el Balance General y lo someterá, con los comprobantes indispensables, al dictamen y aprobación de la Comisión Fiscal, sin perjuicio de los balances o rendiciones de cuentas extraordinarias que puedan disponer el Consejo Ejecutivo o la Comisión Fiscal.
- h) Dispondrá por sí los gastos menores o de "Caja chica", rindiendo mensualmente cuenta detallada y documentada al Consejo Ejecutivo. Dispondrá mensualmente las sumas que la Tesorería pueda conservar en su poder para este fin.
- i) Ejercerá la autoridad inmediata sobre el personal de la Tesorería.

5. Secretaría de Actas:

Redactará y firmará todas las actas del Consejo Ejecutivo, Plenario de Representantes de Base y Asamblea General.

6. Secretaría de Organización:

- a) Registrará y promoverá la afiliación sindical de las trabajadoras y trabajadores del carnaval uruguayo.
- b) Promoverá el desarrollo y afianzamiento de las estructuras y organismos que se requieran y aprueben para el funcionamiento de la institución.
- c) Propenderá a la integración y organización dentro de las estructuras del Sindicato de la mayor cantidad de afiliadas y afiliados de las diferentes categorías, conjuntos y sectores de actividad que componen el carnaval uruguayo.
- d) Promoverá mediante talleres, materiales didácticos o diferentes actividades, la participación, elevación y formación sindical permanente de los afiliados y afiliadas a **SUCAU**.

7. Secretaría de Comunicación:

- a) Diagramará y elaborará todo el material de prensa, difusión y propaganda de **SUCAU** y sus diferentes organismos, por cualquier medio escrito o audiovisual que se adecue a las necesidades y posibilidades del Sindicato.

- b) Distribuirá y difundirá ese material en todo lo referente a comunicados, informes o campañas de prensa, promoción, información o divulgación de resoluciones, actividades y propaganda del Sindicato y su estructura.
- c) Firmará, junto con la Presidencia y la Secretaría General ese material cuando corresponda.

8. Secretaría de Finanzas:

- a) Elaborará y ejecutará políticas, campañas y actividades tendientes a captar fondos para las arcas del Sindicato, ya sea en forma puntual, temporal o permanente, creando y utilizando vías distintas a la captación de los aportes regulares o extraordinarios obligatorios de la masa afiliada.
- b) Junto con la Tesorería, proyectará el Presupuesto General de Gastos anuales de la institución para ser sometido y considerado por la Asamblea General.

9. Secretarías Especiales:

El Consejo Ejecutivo creará en su seno una Secretaría Especial por cada área específica de la tarea o la vida sindical que entienda debe atender o desarrollar en forma prioritaria o con especial atención, definirá sus cometidos y atribuciones, y designará integrantes de ese organismo para asumir las respectivas titularidades y la atención de cada una de esas responsabilidades.

ARTÍCULO 45 - La inasistencia de quienes integran el Consejo Ejecutivo a dos sesiones consecutivas sin aviso o sin causa justificada, les hará pasibles de un apercibimiento por parte de la Secretaría General.

La reincidencia reiterada será causal de cese de quien incurriese en tal omisión, que decretará el Consejo Ejecutivo por mayoría absoluta de 2/3 de sus integrantes.

La inasistencia en las condiciones previstas a cinco sesiones consecutivas o a diez alternadas es causal automática de cese de quién configurase dicha omisión, debiendo convocarse de inmediato a su correspondiente suplente.

ARTÍCULO 46 – Quienes integren el Consejo Ejecutivo y se encuentren en imposibilidad de ejercer sus funciones, a juicio de aquel, podrán obtener licencias hasta un máximo total de sesenta días por año. Cuando deban ausentarse en cumplimiento de misiones oficiales del Sindicato, conservarán su cargo, convocándose no obstante, a quien corresponda suplir su ausencia.

ARTÍCULO 47 – Nadie que integre el Consejo Ejecutivo tendrá obligación de dar explicaciones individuales respecto a las resoluciones tomadas, estándoles terminantemente prohibido darlas (ni divulgarlas de otra forma), respecto a lo tratado en sesiones secretas.

CAPÍTULO V – DE LAS COMISIONES Y SUBCOMISIONES

ARTÍCULO 48 - Las Secretarías de Organización, Comunicación y Finanzas, así como las Secretarías Especiales, previstas en el numeral 9 del Artículo 44, promoverán la conformación de Comisiones Permanentes que entiendan en su respectiva materia. Estas serán de carácter abierto en

cuanto a no requerir aprobación para integrarlas, ni establecer límites en cuanto a categorías de afiliación o número de sus integrantes.

ARTÍCULO 49 - El Consejo Ejecutivo a su vez, podrá conformar o autorizar además la formación de más comisiones y subcomisiones que evalúe necesarias, dotándolas del carácter de permanentes o transitorias, así como de abiertas o cerradas. En los segundos casos, determinará su duración y el número de sus miembros, aprobando las correspondientes designaciones.

En estos casos, si bien el término máximo de vigencia de dichas Comisiones y Subcomisiones, así como el periodo de desempeño en la función de sus integrantes, no debe exceder al que le reste al Consejo Ejecutivo que las nombra, de requerirse su continuidad, actuarán hasta la designación de quienes les sucedan, y podrán ser designados nuevamente.

ARTÍCULO 50 - Todas las Comisiones y Subcomisiones podrán ser integradas por cualquiera de las categorías de afiliados y afiliadas de **SUCAU**, y deberán ser presididas por integrantes del Consejo Ejecutivo, titulares de la Secretaría que se relacione con la materia encomendada a cada una de ellas, o por quien designe el propio Consejo Ejecutivo.

Para las Comisiones y Subcomisiones abiertas, con número ilimitado de integrantes, el cuórum mínimo para sesionar válidamente deberá ser de tres participantes.

Las competencias de estos órganos serán:

- a) Asesorar y auxiliar a la respectiva Secretaría, y por su intermedio o el de su Presidente designado, al Consejo Ejecutivo, Comisión Fiscal, Plenarios de Representantes de Base y Asambleas Generales en el área para la que específicamente se les otorga competencia.
- b) Ejercer las funciones especiales de administración, técnicas o de fomento que expresamente les haya cometido el Consejo Ejecutivo, por delegación transitoria o permanente, debiendo rendirle cuentas de su gestión a este a través de la respectiva Secretaría.

CAPÍTULO VI – DE LA COMISIÓN FISCAL

ARTÍCULO 51 – La Comisión Fiscal estará compuesta por cinco integrantes titulares, quienes durarán tres años en sus cargos, y se elegirán con el doble número de suplentes, simultáneamente con la elección de Consejo Ejecutivo, pudiendo reelegirse por dos periodos continuos más. Los integrantes de este cuerpo no podrán ser al mismo tiempo titulares ni suplentes del Consejo Ejecutivo ni de la Comisión Electoral.

ARTÍCULO 52 - La Comisión Fiscal se reunirá ordinariamente una vez al mes, y extraordinariamente siempre que lo considere necesario.

Las vacantes se proveerán en la forma prevista por el Artículo 37.

Agotada la lista de suplentes, procederá a integrarse de igual forma que el Consejo Ejecutivo.

ARTÍCULO 53 – Son facultades de la Comisión Fiscal:

- a) Solicitar al Consejo Ejecutivo la convocatoria de Asamblea General Extraordinaria (Artículo 22, literal b) o convocarla directamente en caso de que aquel no lo hiciera o no pudiese hacerlo.

- b) Fiscalizar los fondos sindicales, y sus inversiones en cualquier tiempo.
- c) Inspeccionar en cualquier momento los registros contables y otros aspectos del funcionamiento de la institución.
- d) Verificar el balance anual, el que deberá aprobar u observar fundadamente antes de su consideración por la Asamblea General.
- e) Asesorar al Consejo Ejecutivo cuando este lo requiera.
- f) Atender a la masa afiliada por cualquier denuncia sobre la mala administración sindical.
- g) Participar como observadora, a través de cualquiera de sus integrantes, en toda reunión de cualquiera de los organismos e instancias de la estructura sindical, en particular, de Asambleas Generales, Plenarios y Consejo Ejecutivo.
- h) Cumplir cualquier otra función inspectiva o de control que entienda conveniente o le encomiende la Asamblea General.

ARTÍCULO 54 – La Comisión Fiscal, a los fines de su cometido y en caso de estimarlo necesario, podrá, con cargo de costas a los fondos sindicales, requerir los servicios técnicos que estime convenientes, así como llamar a declarar en todos los aspectos investigados, y con fines de aclaración exclusivamente, a quienes considere útil y necesario oír.

CAPÍTULO VII – DISPOSICIONES COMUNES AL CONSEJO EJECUTIVO Y LA COMISIÓN FISCAL

ARTÍCULO 55 – El Consejo Ejecutivo y la Comisión Fiscal no podrán renunciar en masa sino ante la Asamblea General Extraordinaria, que en cada caso convocarán para considerar esas renunciaciones. En caso de aceptarse éstas, la misma Asamblea designará ocho personas, cinco de las cuales ejercerán la dirección del Sindicato, y tres las funciones de fiscalización, ejerciendo esas responsabilidades por el tiempo que determine la Asamblea. Este Consejo Provisorio, deberá confeccionar dentro de su mandato un balance a entregar a las nuevas autoridades al asumir. Todo periodo menor a un año de ese gobierno electo posterior a una renuncia en masa, quedará exonerado de las restricciones respecto a la reelección.

Si renunciare sólo el Consejo Ejecutivo, la designación será de cinco integrantes con las correspondientes funciones y en las condiciones anteriores. Tratándose sólo de la Comisión Fiscal, serán tres integrantes quienes se designen para asumir provisoriamente.

CAPÍTULO VIII – DE LA COMISIÓN ELECTORAL

ARTÍCULO 56 – La Comisión Electoral estará compuesta por cinco integrantes titulares, quienes durarán tres años en sus cargos, y se elegirán con el doble número de suplentes, simultáneamente con la elección de Consejo Ejecutivo y Comisión Fiscal, y por el mismo sistema, pudiendo reelegirse sus integrantes por hasta dos periodos continuos más.

Quienes integren este cuerpo no podrán ser al mismo tiempo titulares ni suplentes del Consejo Ejecutivo ni de la Comisión Fiscal.

ARTÍCULO 57 - Las vacantes se proveerán en la forma prevista por el Artículo 37.

Agotada la lista de suplentes, procederá a integrarse de igual forma que el Consejo Ejecutivo. Su labor será independiente de las demás autoridades sindicales, a excepción de la Asamblea General.

ARTÍCULO 58 – Esta Comisión tendrá a su cargo todo lo relativo al acto eleccionario, así como la realización del escrutinio, determinación de sus resultados y proclamación de las nuevas autoridades. Tiene facultades para llamar a Asamblea General Extraordinaria en caso de irregularidades en la elección.

CAPITULO IX – DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL INTERIOR DEL PAÍS

ARTÍCULO 59 – Con el fin de generar formas más participativas, y estrategias departamentales, atendiendo a las características particulares de cada territorio, trazando objetivos específicos en el marco de los objetivos generales de SUCAU, y las acciones tendientes a alcanzarlos, y de mejorar cada carnaval local, y las condiciones de sus trabajadores y trabajadoras, se conformarán estructuras departamentales y generales para la organización de los afiliados y afiliadas del interior del país .

ARTÍCULO 60 - En cada departamento, la Asamblea General Departamental de afiliadas y afiliados de ese departamento, será el órgano soberano en lo concerniente a la toma de decisiones y la adecuación de los lineamientos del sindicato a sus propias peculiaridades.

Estas Asambleas Generales Departamentales se regirán por iguales normativas que las Asambleas Generales de SUCAU.

ARTÍCULO 61 – La Asamblea General Departamental elegirá a quienes integren la correspondiente Dirección Departamental, atendiendo en lo posible a la representatividad de las distintas categorías de conjuntos, siendo el mínimo de sus integrantes de tres titulares, y debiendo ser su cantidad un número impar, y completando la elección con el número de suplentes que la Asamblea considere conveniente. Si a lo largo del periodo de funciones se agotara esta lista de suplentes, una nueva Asamblea General Departamental elegirá a quienes cubran esas necesidades.

ARTÍCULO 62 - En el mismo acto de elección de la Dirección Departamental, se designará también a tres delegados y/o delegadas titulares y sus suplentes, que pueden coincidir o no, a decisión de la Asamblea, con los elegidos para integrar la Dirección Departamental, quienes integrarán un órgano interdepartamental de coordinación del conjunto de departamentos del interior, denominado Plenario del Interior.

En la composición de género de estas delegaciones, así como en la de las Direcciones Departamentales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Artículo 75 de estos Estatutos.

ARTÍCULO 63 – El Plenario del Interior reunirá a las delegaciones de cada departamento, junto con dos representantes del Consejo Ejecutivo.

Se recomienda la creación de una Secretaría del Interior entre las Especiales previstas en el Artículo 44, numeral 9), y que sea su responsable, junto con quien se desempeñe en la Vicepresidencia,

quienes representen al Consejo Ejecutivo, o en su defecto, quienes este designe expresamente para esa tarea.

ARTÍCULO 64 – Las sesiones de este Plenario del Interior tendrán lugar cada dos meses en forma ordinaria, y extraordinariamente cada vez que al menos dos Direcciones Departamentales lo soliciten. Este Plenario tendrá carácter resolutorio, y para adoptar cada resolución, cada departamento contará con un voto que deberá definir por acuerdo o mayoría entre quienes integren su delegación.

ARTÍCULO 65 – En cada sesión, se elegirá de entre sus participantes una Mesa compuesta por Presidencia y Secretaría que conducirá la reunión, y continuará en funciones hasta realizada por su parte la convocatoria a la siguiente sesión.

La sede de las sesiones se procurará que sea rotativa y varíe entre todos los departamentos, designándose en cada Plenario cuál será esta en la siguiente sesión.

ARTÍCULO 66 - Las Direcciones Departamentales y las delegaciones al Plenario del Interior tendrán un período de actuación de 3 años, coincidiendo con el período del Consejo Ejecutivo y sus elecciones.

CAPITULO X – DISPOSICIONES COMUNES A TODOS LOS ÓRGANOS, COMISIONES Y SUBCOMISIONES

ARTÍCULO 67 – Salvo los casos expresamente señalados, el cuórum mínimo para sesionar válidamente será de la mayoría de los integrantes titulares en cualquier órgano sindical. En caso de vacante temporal en la Presidencia de cualquiera de ellos, será ocupada por su Vice, o en su defecto por un ad-hoc que señale cada organismo, teniendo quienes efectúen el reemplazo los mismos derechos y obligaciones que quienes ocupan la titularidad.

ARTÍCULO 68 – Salvo los casos expresamente señalados, las resoluciones se adoptarán por simple mayoría de votos, no admitiéndose representación de ausentes ni votos por delegación.

Quien se desempeñe en la Presidencia tendrá voto en todos los casos, pero para hacer uso de la palabra deberá abandonar la misma.

Los integrantes o asambleístas tienen derecho a hacer constar en el acta su voto u opinión.

En caso de empate en votaciones, se dará por rechazado el asunto, reconsiderándose automáticamente por una sola vez.

ARTÍCULO 69 – De los acuerdos y resoluciones que se adopten en los órganos, se dejará constancia en un correspondiente libro de actas que firmarán quienes corresponda en los casos expresamente previstos, y en los demás organismos sindicales, quienes cumplan tareas en su Presidencia y Secretaría.

ARTÍCULO 70 – Todas las reuniones serán públicas, salvo casos especiales en los cuales el Consejo Ejecutivo para sí mismo, sus Comisiones o Subcomisiones, las declare de carácter secreto por el voto de al menos 2/3 de sus integrantes presentes.

TÍTULO III – DE LAS ELECCIONES

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 71 – El acto eleccionario para integrantes del Consejo Ejecutivo y de las Comisiones Fiscal y Electoral se efectuará cada tres años, dentro del mes de junio.

El voto será secreto y se emitirá a través de listas que deberán ser registradas ante la Comisión Electoral con anticipación mínima de veinte días a la fecha para la que fuera convocada la elección.

ARTÍCULO 72 - Deberán formularse listas separadas, en una misma hoja de votación, para el Consejo Ejecutivo, la Comisión Fiscal y la Comisión Electoral, confeccionadas de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 75 de estos Estatutos.

Para ser admitida una lista, se deberán presentar el número de ejemplares con las especificaciones de diseño que se reglamente, junto con las firmas de conformidad de la totalidad de quienes figuren en ella como postulantes a ocupar las distintas responsabilidades.

Cada agrupación que presente una lista electoral podrá designar, según se reglamente, el número de personas delegadas que requiera para asegurar la supervisión y el control del acto eleccionario y del escrutinio.

Luego del escrutinio, la integración de los correspondientes organismos será determinada por el sistema de representación proporcional por coeficientes enteros, y será necesario obtener un mínimo de 1/15 de los votos válidos para tener representación en el Consejo Ejecutivo.

Para proclamar los resultados y dar posesión en los cargos, se integrarán en Sesión General la Comisión Electoral y el Consejo Ejecutivo salientes.

ARTÍCULO 73 – A los fines de propaganda electoral, se observarán las normas generales que rigen para la realización de propaganda callejera, y se pondrá especial atención en la preservación del patrimonio y los bienes de la institución, pudiendo colocarse propaganda pública en el interior del local sindical, únicamente en los lugares destinados al efecto, o en forma verbal, por circulares o volantes personales.

TITULO IV – OTRAS DISPOSICIONES

CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 74 - Todos los cargos electivos que se ejerzan dentro del Sindicato serán de carácter honorario.

ARTÍCULO 75 - Los organismos y delegaciones de carácter electivo (Consejo Ejecutivo, Comisión Fiscal, Comisión Electoral, Direcciones Departamentales y delegaciones departamentales al Plenario del Interior), deberán contemplar la participación de mujeres en su composición, constituyendo ellas al menos la tercera parte de sus integrantes.

En los organismos cuya elección se efectúe mediante listas, estas deberán elaborarse teniendo esto en cuenta, debiendo incluir al menos una mujer por cada tres nombres propuestos, tanto para la titularidad de las responsabilidades como para sus respectivas suplencias.

ARTÍCULO 76 – En caso de disolución del Sindicato, los bienes que existieren serán destinados a la o las instituciones que determine la Asamblea General que apruebe dicha disolución.

ARTÍCULO 77 – A los fines de la administración de la hacienda sindical, el Ejercicio Financiero comenzará el 1° de abril, y cerrará el 31 de marzo de cada año.

La hacienda se compone:

- a) De los bienes muebles e inmuebles y de los valores que resulten de propiedad de **SUCAU**, por cualquier concepto a título o modo.
- b) De las sumas que el Reglamento o la Asamblea General destine a la formación de reservas, fondos o fines sindicales, sociales y especiales.
Sólo podrá disponerse de las reservas o fondo sindicales de acuerdo al Presupuesto General de Gastos que aprobará la Asamblea General, o a resoluciones especiales de la misma.

ARTÍCULO 78 – El capital sindical se constituirá:

- a) Con los aportes regulares y extraordinarios obligatorios de la masa afiliada.
- b) Con las sumas que se obtuvieren a beneficio del sindicato por resolución judicial.
- c) Con los intereses que devengaren los depósitos bancarios no destinados a fines específicos.
- d) Con el producto líquido de la explotación, venta o alquiler de sus bienes muebles o inmuebles.
- e) Con las subvenciones, donaciones legales y otras liberalidades que el Sindicato recibiere a tal fin y demás fondos que se arbitren a su favor.

CAPÍTULO II – LIMITACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 79 – Este sindicato excluye de sus propósitos toda otra finalidad que las previstas expresamente en estos Estatutos. Especialmente se establece que para la prestación de servicios cooperativos de bienes o de consumos, o de servicios asistenciales médicos o similares, deberán tramitarse previamente Estatutos adecuados a estas finalidades específicas, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias correspondientes.

ARTÍCULO 80 – El Consejo Ejecutivo no aprobará la solicitud de afiliación de aquellas personas cuyos intereses sean claramente contrarios a los intereses de **SUCAU**, debiendo su decisión ser refrendada por la Asamblea General.

CAPÍTULO III – DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 81 - Estos Estatutos comenzarán a regir el mismo día de su aprobación por parte de la Asamblea General de **SUCAU**.

ARTÍCULO 82 - Facúltase al actual Consejo Ejecutivo, emergente del “Movimiento #SomosCarnaval”, y refrendado y ampliado por la Asamblea Fundacional del Sindicato del 18 de junio de 2018, para convocar durante el año 2019 a elecciones de autoridades de **SUCAU**, pudiendo

a esos efectos proponer para su aprobación a la Asamblea General los nombres de quienes integren una Comisión Electoral Provisoria que lo auxiliará en todo lo relativo a ese acto electoral.

ARTÍCULO 83 - Para la primera elección, a realizarse en el año 2019, no regirán las disposiciones relativas a la antigüedad para elegir y ser elegible contenidas en el Artículo 12 de estos Estatutos, ni tampoco lo dispuesto en el Capítulo Único del Título III con relación a la presentación de listas, y como excepción, la Comisión Electoral Provisoria designada por la Asamblea General, implementará los plazos y mecanismos necesarios para llevarlas a cabo mediante la modalidad de listado o plancha única con todos los nombres propuestos, en la cual, mediante voto secreto, cada votante señalará entre cero y quince (0 y 15) nombres para integrar el Consejo Ejecutivo, y entre cero y cinco (0 y 5) para integrar tanto la Comisión Fiscal como la Comisión Electoral.

De acuerdo a la cantidad de votos obtenidos por cada nombre incluido en la plancha, y lo dispuesto por el Artículo 75 de estos Estatutos, quedará definida la Presidencia del sindicato, y el orden de prioridad para integrar con titulares y suplentes cada organismo, por el periodo correspondiente a esta primera elección.

ARTÍCULO 84 – Para quienes integran el actual Consejo Ejecutivo, actuante hasta que tomen posesión de sus cargos quienes surjan de las elecciones de 2019, no contará este periodo previo a los efectos de las restricciones con respecto a la reelección.

ARTÍCULO 85 - Facúltase a la o las personas que designe el Consejo Ejecutivo para efectuar el trámite necesario para obtener la Personería Jurídica y aceptar las observaciones que formulen las dependencias gubernamentales actuantes, siempre que no lesionen disposiciones esenciales de estos Estatutos.

Anexo 2 | Actas asamblea fundacional de SUCAU

#SOMOSCARNIVAL

TERCER ASAMBLEA

ACTA

SUCAU - #somoscarnaval

SINDICATO UNICO DE CARNAVALEROS Y CARNAVALERAS DEL URUGUAY

Esta es el acta de la tercera Asamblea del movimiento que se identifica desde el 18 de abril del 2018 bajo el lema **#somoscarnaval**; esta es además el **ACTA FUNDACIONAL** del sindicato denominado **SUCAU – SINDICATO UNICO DE CARNAVALEROS Y CARNAVALERAS DEL URUGUAY**.

1) Registro de Participantes

Desde las 19 hs se realiza el registro de participantes, la tarea esta a cargo de los compañeros de la comisión de organización, Álvaro Silveira, Daniel Almeida y Pablo Miranda con la colaboración del compañero de la mesa Tabaré Luzardo.

2) Apertura de la Asamblea

La misma está a cargo de Marcelo Garrido, integrante de la mesa provisoria.

El compañero da la bienvenida a todos los presentes, transmitiendo la alegría de la mesa por ver la sala llena de compañeros y solicita a los presentes el primer aplauso de la noche para todos y todas por estar en la asamblea, por hacer historia.

3) Elección de la Mesa, para dirigir la asamblea.

El compañero Marcelo Garrido propone en nombre de la mesa directiva provisoria al compañero Pablo Inthamoussu como Presidente y al compañero Pablo Miranda como secretario.

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

4) Saludo a cargo del compañero Marcelo Abdala (Secretario General del PIT CNT)

Da la bienvenida a la casa de los trabajadores, transmite la felicidad del la central del momento histórico que han decidido los trabajadores y trabajadoras del carnaval, formalizar su sindicato para luchar por sus derechos y por mejores condiciones de trabajo.

Abdala pone a la orden de **#somoscarnaval** el apoyo incondicional de la central sindical.



#SOMOSCARNIVAL

La sociedad uruguaya hoy los aplaude no solo por su talento sino también por esta lucha que hoy comienzan a favor de todas y todos los trabajadores del carnaval uruguayo.

5) Saludo a cargo de la compañera Laura Alberti (Comisión de Organización del PIT CNT)

Felicita a las carnavaleras y carnavaleros por este importante paso que demuestra que no solo nos deleitaran en los tablados con sus creaciones magnificas, sino que también nos encontraremos en las calles luchando por un país mejor.

6) Formalización del Sindicato

La formalización de este movimiento como Sindicato implica que a partir de la votación de la Asamblea, se elaboraran tres actas de fundación a presentar ante, el PIT CNT, MTSS y DAECPU.

También se comunicara a las 19 intendencias de todo el país.

Estas actas deben ser firmadas por el Consejo Ejecutivo que se elija hoy y por diez asambleístas en representación de todos los presentes que serán afiliados fundadores.

MOCION:

La Mesa propone a la a la Asamblea la formalización del Movimiento #somoscamaval como Sindicato Único de Trabajadores y Trabajadoras del Carnaval Uruguayo como herramienta para luchar juntos por los derechos de los carnavaleros y carnavaleras.

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

7) Informe de lo actuado por la Mesa Provisoria desde el 7/5/18 – 18/6/18

Se da lectura a cargo de la compañera vocera del sindicato Myriam Bertolini el siguiente informe:

#somoscarnaval - INFORME MESA PROVISORIA - 7/5/18 AL 18/6/18

La mesa provisoria integrada por Pablo Inthamoussu , Myriam Bertolini, Pablo Miranda, Marcelo Garrido, Tabaré Luzardo, Lilian Rodríguez, Mariano Solarich, Javier Luzardo, Robert Capote, José Bertulio, Christian Font, Pablo Barrios y Pablo Rorra ha trabajado en varios aspectos delineados por la asamblea del 7 de mayo, así como también articulando los trabajos de las ocho comisiones creadas en la Asamblea anterior.



#SOMOSCARNAVAL

Haciendo un resumen cronológico de lo actuado, detallamos:

9/5 - Nota "Algo Contigo" Canal 4 – Montecarlo

Participan como invitados la vocera Myriam Bertolini y el compañero Pablo Miranda como integrante de la mesa provisoria y miembro de #somoscarnaval.

Además de esta nota que mencionamos la vocera del movimiento Myriam Bertolini realizó más de 20 contactos periodísticos con diferentes medios radiales, escritos y televisivos informados sobre los avances de #somoscarnaval.

9/5 – Apoyo de la IdeP

La Intendencia de Paysandú colabora para hacer posible la participación de artistas del carnaval sanducero en un proceso nacional cuyo lema es #somoscarnaval, la misma brinda espacio para las reuniones de #somoscarnaval Paysandú y los traslados de los compañeros de ese departamento ya desde la asamblea del 7/5.

11/5 – Fallecimiento de Nino Ibáñez

#somoscarnaval despidió a un gran compañero y participa con profundo pesar dicho fallecimiento y hace llegar sus condolencias a través de distintos medios.

12/5 – Apoyo del sindicato AUTE a nuestro movimiento.

A través de gestión realizada por el compañero Pablo Miranda, se consigue el apoyo de AUTE en: Locación para reuniones, cartones de voto para la asamblea, espacio radial en su programa, fotocopias, etc.

14/5 - Reunión Comisión Directiva Provisoria

- Se resuelve la fecha de la siguiente asamblea, fijando la misma para el 18 de junio a las 19 hs.
- Se recomienda a la comisión de Deudas se reúna con un abogado para ser asesorada.
- Se comienza a pensar la convocatoria para la próxima asamblea, cuáles serán los términos convocantes.
- Se resuelve solicitar a la IdeM una reunión urgente por la pérdida de cupos en el carnaval 2018 y eventual reducción para el carnaval 2019.
- Se reciben solicitudes de directores de conjuntos para reunirse con la mesa provisoria de #somoscarnaval para aportar ideas, la misma decide dejar dichas reuniones para más adelante debido a la importancia de otros contactos que son necesarios antes para el movimiento #somoscarnaval.
- El compañero Javier Luzardo propone coordinar un contacto con Leonardo Hualde del SUA (Sociedad Uruguaya de Actores), para que se reúna con la mesa provisoria, se evalúa como positivo y se decide invitarlo para la siguiente reunión de la mesa provisoria.



#SOMOSCARNIVAL

- Se informan las fechas de reunión de todas las comisiones.

23/5 - Reunión entre #somoscarnaval - IdeM

#somoscarnaval plantea la preocupación de que en el pasado carnaval 2018, 7 cupos de los 44 no fueron cubiertos, generando así una importante pérdida de fuentes de trabajo, ya que no se realizó como en otros carnavales la reasignación de los mismos.

La IdeM aclara que no es la Intendencia sino DAECPU, quien no quiere, hoy día, la reasignación de cupos, debido exclusivamente al tema económico. Cuando un cupo queda libre, por ejemplo en categoría revistas, y se decide por parte del jurado que el mismo pase a murgas, el premio en efectivo se divide en dos, quedando el 50% en la categoría revistas y el otro 50% acompaña al cupo a la categoría Murgas, provocando que los últimos lugares de murgas cobren muy poco premio en efectivo.

La IdeM quiere una participación abierta, sin pérdida de cupos, pero como los propios directores preferían perder los lugares, la Intendencia no dio la discusión, más allá de tener la postura de un carnaval abierto.

Vale destacar que la IdeM quiere apertura pero priorizando siempre la calidad artística.

La **IdeM** está dispuesta a participar de una mesa tripartita, tal cual lo desea #somoscarnaval.

- Antes del 2016 hay antecedentes varios de reasignación de cupos.
- Año 2016 - DAECPU propone la redistribución de cupos.
- Año 2017 – DAECPU propone eliminar la distribución de los cupos de la fiesta.
- Año 2018 – No se realiza distribución de cupos, dando como consecuencia que, concursaron 37 conjuntos en lugar de 44.
- Actualmente la distribución es la siguiente: 17 Murgas, 8 Comparsas de Negros y Lubolos, 7 Parodistas, 6 Humoristas y 6 Revistas, totalizando 44 conjuntos.

#somoscarnaval plantea la interrogante de cuáles son los pasos a seguir para poder ser “La Tercer Pata” del carnaval e integrar una mesa tripartita que organice el carnaval.

La **IdeM** manifiesta que ve la instauración de **#somoscarnaval** muy positiva y considera que puede aportar mucho al carnaval, sería la primera vez que la IdeM se encuentre a dialogar con patrones y empleados del carnaval, mediados por el gobierno departamental, cambiaría el rol en una mesa tripartita negociadora; aspecto que la IdeM ve muy bien.

- Los informes económicos de los aportes de la IdeM son de carácter público y están todos en la web de la Intendencia.



#SOMOSCARNIVAL

Concretada la reunión con la Intendencia, #somoscarneval debe reunirse con DAECPU y luego solicitar la conformación de una mesa tripartita DAECPU, IdeM y #somoscarneval.

Otros temas planteados por la IdeM

- Prueba de admisión sí o no?. Apertura real?
- Encontrar un lugar para el carnaval amateur.
- Tablados populares (Pagan un conjunto por noche el resto la IdeM).
- Fuera de concurso en el Teatro de Verano, cuentan con un jurado de admisión que no se anima a dejar conjuntos fuera del carnaval, provocando que a primera hora se presenten conjuntos que la IdeM no puede garantizar la calidad artística.
- Desde el 2013, luego del inconveniente del carnaval anterior, los jurados puntúan la liguilla de forma convencional y no digital como el resto de las ruedas.
- Convenio entre DAECPU y Tenfield SA, no se pueden tener clausulas de confidencialidad.

28/5 - Reunión Comisión Directiva Provisoria

- Se recibe a Leonardo Hualde, compañero integrante de la directiva de SUA (Sociedad Uruguaya de Actores) y de la Confederación del Espectáculo; comparte su experiencia como artista y dirigente. El compañero recomienda de manera urgente formalizarnos como sindicato y solicitar el ingreso formal al Pit Cnt, ya que eso da garantías a los trabajadores frente a sus empleadores y al gobierno. También transmite su experiencia en SUA y también en la confederación del Espectáculo, recomendando a #somoscarneval sumarse para poder fijar laudos mínimos para el trabajo por tablado. El compañero Hualde explica detalladamente los pasos a corto plazo de la formalización y los que pueden hacerse mas adelante.
- Se le propone a #somoscarneval un espacio semanal en el programa radial "Fuera de Ambiente", en M24.
- El compañero Mariano Solarich realiza un informe de la historia económica de DAECPU, el mismo queda a disposición de los compañeros que les interese.
- Se recibe un planteo del compañero Nicolas Lassa, carnavalero que actúa como diputado suplente en el parlamento para realizar un planteo en la media hora previa de la cámara de representantes, se evalúa como positivo el apoyo pero se le transmite que lo realice como carnavalero/legislador de manera personal y no en nombre del movimiento.
- AMUy solicita una reunión con la mesa provisoria, se les invita a participar de la asamblea del 18 y se acuerda fijar la reunión entre ambas agremiaciones para después del 18/6.
- Se propone la creación de un correo electrónico para recibir las deudas de los compañeros.
- Se realiza por cada miembro de la mesa un informe del trabajo de las comisiones que integran.



#SOMOSCARNIVAL

4/6 - Reunión Comisión Directiva Provisoria

- Se decide solicitar una 1era reunión con DAECPU, de carácter urgente, por el tema específico de las Deudas económicas que varios conjuntos mantienen con muchos compañeros y compañeras, sabiendo que hay muchos temas para poner sobre la mesa con la asociación de directores, pero considerando este el más apremiante, por la preocupante situación que atraviesan muchos de los artistas. Se cumple con el espíritu de lo solicitado por la asamblea del 7/5.
- Se trata la importancia planteada por la Comisión de Perspectiva de Género de realizar un taller abierto para todas las compañeras y compañeros, sobre el tema PERSPECTIVA de GÉNERO del SINDICATO.
- Se propone cambiar en los estatutos del viejo TACU, la denominada Comisión Directiva por Consejo Ejecutivo, propuesta que será elevada a la asamblea.
- El compañero Pablo Miranda en charla directa con la Ministra de Turismo, Lilian Kechechian le solicita una reunión con #somoscarnaval, a lo que la compañera Lilian responde positivamente. La reunión mencionada quedara a fijar para luego de la asamblea del 18/6.
- Se trata el tema de la preocupación que a la prueba de admisión de noviembre de 2018 se presentaran: 6 Humoristas, 6 Parodistas, 22 Murgas, 4 Lubolos y 2 Revistas. Total = 40 Conjuntos.
Y los cupos disponibles son: 3 Humoristas, 3 Parodistas, 7 Murgas, 3 Revistas y 4 Lubolos. Total = 20 Conjuntos.
Lo que hace que $40 - 20 = 20$ Conjuntos fuera del carnaval 2019 (Si se realiza la reasignación de cupos)
- Se tratan los informes del trabajo de las comisiones.

9/6 – Reunión de #somoscarnaval litoral.

En la dirección de cultura de la intendencia de Paysandú se reúnen los carnavaleros/as sanduceros y salteños pensando las propuestas a volcar en la asamblea del 18/6 en Montevideo.

11/6 - Reunión Comisión Directiva Provisoria

- DAECPU responde a la solicitud de #somoscarnaval fijando el encuentro para el día viernes 15 de junio a la hora 12, concurren a dicha reunión: Myriam Bertolini – Pablo Miranda – Pablo Inthamussu – Marcelo Garrido – Pablo Barrios – Mariano Solarich.
- Se define contactarse con los informativos de los canales 4, 10 y 12 para solicitarles un espacio promocionando la asamblea del 18 y también para pedirles que cubran periodísticamente la misma.
- Se define realizar un comunicado de prensa invitando a los medios a la asamblea.
- APU ofrece también sus instalaciones para el funcionamiento de las comisiones de #somoscarnaval.
- Informe y avance hacia la asamblea de las propuestas concretas de las diferentes comisiones a la asamblea.



#SOMOSCARNIVAL

12/6 – Apoyo de la IdeS

El intendente de Salto Andrés Lima, recibe a los compañeros de #somoscarnaval de aquel departamento, dándose por enterado del movimiento y brindando su apoyo al mismo, facilitando a los carnavaleros salteños el traslado el 18/6.

13/6 – Invitación de la Red de escenarios populares

El Director del Museo del Carnaval, Alejandro Rubbo, invita a #somoscarnaval, a presentar el movimiento, en la reunión de la Red de Escenarios Populares, con fecha el Jueves 14 de Junio.

14/6 – Reunión con la Red de escenarios populares

#SomosCarnaval, se presenta a la reunión de la Red de Escenarios Populares, llevada a cabo en el Museo del Carnaval. A la misma, en representación del movimiento, concurren los compañeros Javier Luzardo y Mariano Solarich.

Se hace una presentación ante los delegados de los distintos Escenarios Populares, de cómo viene trabajando el movimiento, destacando la importancia de que en la próxima asamblea, los trabajadores y trabajadoras del Carnaval, nos constituiremos como Sindicato.

La reunión es muy positiva, ya que por su parte ven con muy buenos ojos que se esté trabajando en esta dirección.

Por cierto, destacamos el fundamental papel que realizan los vecinos y vecinas de los diversos barrios, por mejorar año tras año, la calidad de los escenarios barriales, y queda establecido el vínculo para continuar trabajando con la Red.

15/6 – Reunión #somoscarnaval y DAECPU

Se hace entrega del 1er listado de denuncias que se recibió hasta la fecha, mencionando que aún faltan muchos compañeros y compañeras presentar sus reclamos, por lo que dicha lista se encuentra abierta.

Al respecto, desde DAECPU, incentivan a que se haga llegar la totalidad de los reclamos, ya que ven con muy buenos ojos, terminar con esta lamentable situación.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

- En referencia al vínculo laboral entre empleado - empleador, para nuestro caso sería: dueño/director - componente/técnico/utilero, se pide por parte de DAECPU que todos los componentes y técnicos firmen en DAECPU conformes.



#SOMOSCARNIVAL

COMPROMISO DE DAECPU

- Si no se cumplen las deudas con los componentes o técnicos, DAECPU está de acuerdo en no brindarle el aval para concursar a los conjuntos deudores.
- En la misma línea DAECPU se compromete a ser agente de retención de los premios. Esto último como propuesta de flexibilización para saldar deudas, siendo 2019 el año de transición.
- DAECPU estaría dispuesta a generar una mesa de negociación entre #somoscarnaval, DAECPU, carnavalero/a afectado y al director/a deudor.
- Cómo forma de generar un respaldo para los trabajadores y trabajadoras del Carnaval, desde Daecpu se incentiva a registrar los acuerdos económicos individuales por medio de Conformes Obligatorios. Este, es un mecanismo ya existente, pero que no se efectúa de manera regular, por eso el énfasis de Daecpu en que sea obligatorio, ya que al dejar registro, sería un instrumento para garantizar el cumplimiento de los acuerdos, evitando que los mismos sean de palabra y sin comprobante de por medio, como comúnmente ocurre.

BENEFICIOS DESCONOCIDOS QUE SUPUESTAMENTE PODEMOS USUFRUCTUAR

- Acuerdo con "Brackets"
- Clínica de la voz (Maciel)
- 1727 (servicio por 6 meses)
- Panteón

DERECHOS DE TELEVISACIÓN

DAECPU informa que cada conjunto recibe en diciembre: US\$ 1.000

Y los conjuntos que pasan a la liguilla una nueva partida de: US\$ 4.000

Estos números no coinciden con la información que presentamos en la última asamblea, en base a los datos que teníamos.

17/6 - Reunión Comisión Directiva Provisoria.

- Se define el orden del día para la asamblea del 18/6.
- Se redactan las mociones que la mesa provisoria presentará a la asamblea.
- Se da lectura a informes y mociones de las comisiones que serán llevados al colectivo el día 18/6.

Hasta aquí el resumen de lo trabajado por la Mesa Provisoria de #somoscarnaval que ponemos a consideración de la asamblea.



#SOMOSCARNIVAL

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

8) Propuesta de CONSEJO EJECUTIVO

MOCION:

La Mesa propone a la a la Asamblea la conformación de un Consejo Ejecutivo de 15 miembros que trabaje hasta que se realice la aprobación del estatuto y el llamado a elecciones.

Si la Asamblea lo cree conveniente los 13 Compañeros que hemos trabajado desde el 18 de abril, estamos dispuestos a continuar trabajando, sumando a dos compañeras que propone la comisión de Perspectiva de Género.

El Consejo Ejecutivo propuesto es:

1. Pablo Inthamousu
2. Myriam Bertolini
3. Pablo Miranda
4. Marcelo Garrido
5. Tabare Luzardo
6. Lilian Rodriguez
7. Mariano Solarich
8. Javier Luzardo
9. Robert Capote
10. Jose Bertulio
11. Christian Font
12. Pablo Barrios
13. Pablo Rorra

Sumando a las compañeras:

14. María José Hernández
15. Soledad Castro

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD



#SOMOSCARNIVAL

9) Creación de un Plenario de Delegados y Delegadas

MOCION:

Consideramos necesario como instancia intermedia de participación y colectivización de la información, la creación de un Plenario de Delegados y Delegadas integrado por titular y suplente de cada conjunto participante del Carnaval (Concursantes y Fuera de Concurso), para tratar temas específicos de cada temporada en cuestión.

Se propone por parte de la asamblea anexar, delegados por rama artística dentro del carnaval, ejemplo iluminadores o sonidistas.

Se pone a consideración de la asamblea, la moción de la mesa más el agregado de los compañeros.

APROBADO POR UNANIMIDAD

10) Integración a la Confederación de Espectáculos

MOCION:

Solicitamos a la Asamblea que autorice la integración de este sindicato a la Confederación del Espectáculo, que permite ser parte del grupo 18 para las instancias de negociación colectiva.

Al existir voces discordantes se decide por parte de la mesa retirar dicha moción, informar a los asambleístas con material del tema por las vías de comunicación del sindicato y tratarlo en la próxima asamblea.

11) Informes de las comisiones de trabajo

1) COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN

Comisión integrada por: Pablo Miranda, María José Hernández, Daniel Almeida y Álvaro Silveira.

Se integraran al trabajo de la misma: Jorge Velando y Daniel Laclau.

Esta comisión está trabajando en la redacción del estatuto, en la organización del sindicato, en la personería jurídica, en la organización de un festival de festejo, en la campaña de afiliaciones, en la organización de las asambleas, etc.

La misma se reúne todos los viernes a las 19.30 hs en el sindicato de AUTE, se invita a los compañeros que deseen aportar a sumarse a la misma.



#SOMOSCARNIVAL

MOCION 1

Se Propone a la Asamblea que puedan integrar el sindicato todos los trabajadores y trabajadoras empleados del Carnaval Uruguayo, sin distinción de sexo, género, nacionalidad, creencia filosófica o religiosa, ni distinción alguna.

Entiéndase por trabajador/a del carnaval: las personas Componentes (actores, bailarines, músicos, cantantes, etc.), Técnicas (maquilladoras, letristas, vestuaristas, modistas, puestistas, arregladoras corales, coreógrafas, iluminadoras, sonidistas, escenógrafos, etc.). Utileras y toda aquella persona que haya desarrollado una función directamente vinculada a un espectáculo de carnaval.

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

MOCION 2

Se Propone a la asamblea como nombre oficial del sindicato recientemente constituido; SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES/AS Y EMPLEADOS/AS DEL CARNAVAL URUGUAYO cuya sigla será SUTECU; manteniendo el lema como hasta ahora #somoscarnaval

Se propone por parte de la Asamblea que en vez de SUTECU sea SUCAU, por lo que la comisión de organización accede y se pone a consideración el nombre propuesto por la asamblea y no el de la moción original, por lo que la moción que se pone a consideración de la asamblea es:

MOCION 2 – REFORMADA POR ASAMBLEISTAS

Se Propone a la asamblea como nombre oficial del sindicato recientemente constituido; SINDICATO UNICO DE CARNAVALERAS Y CARNAVALEROS DEL URUGUAY cuya sigla será SUCAU; manteniendo el lema como hasta ahora #somoscarnaval

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD



#SOMOSCARNIVAL

2) COMISIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se expone una introducción al tema GÉNERO a cargo de María José Hernández.

Se expuso brevemente acerca del sistema tradicional de género sobre el cual se construye y justifica el patriarcado. Esta sociedad de dominación construida a partir de la ficción de que las mujeres valen menos que los hombres, y que no merecen los mismos derechos al ser propiedad de los varones, nos ha privado a las mujeres de nuestra sexualidad, ser ciudadanas y ejercer nuestra libertad, de estudiar, de habitar espacios de poder, de tener decisión política, de salir en carnaval, (es innumerable la lista), relegándonos a un lugar reproductivo, al mundo doméstico y al cuidado de las personas y las cosas y de ser para otro. Este sistema binario y jerárquico de entender el mundo y los seres humanos tal como ha existido de manera histórica, transculturalmente y en las sociedades contemporáneas, refleja y perpetúa las relaciones particulares de poder entre el hombre y la mujer. Este modelo es injusto, violento y excluyente.

El carnaval sostiene este modelo excluyente injusto misógino, homofóbico, transfóbico y machista. La comisión de género plantea como indispensable trabajar en la desnaturalización y deconstrucción del mismo y en la incorporación de perspectiva de género en pos de un carnaval más justo y menos excluyente. Incorporando desde la fundación del sindicato y en todas sus comunicaciones, el lenguaje inclusivo, no porque quien no lo use sea criticado sino porque lo que no se nombra no existe y queremos que en carnaval las mujeres y las identidades disidentes estén presentes y no como un objeto de burla como ha sido hasta el carnaval próximo pasado. Planteamos analizar el proceso de construcción de la diferencia, para poder empezar a desnaturalizar este dispositivo y poder cambiarlo. Sistema tradicional de Género (Esquema) sexo Vulva (mujer) Pene (varón) género femenino masculino Rol de género femenino masculino Identidad de género mujer varón Orientación erótica afectiva varón mujer Este modelo deja afuera identidades, formas de expresión erótica afectivas calificándolas como anormales persiguiéndolas y castigándolas. Así como también castiga a toda mujer que quiera romper con el lugar que este modelo le asigna.

Lo que escape a este modelo se considerará perverso, desviado, enfermo, antinatural, y será combatido con la espada, con la cruz, con la pluma, con el bisturí y con la palabra. Queremos que el carnaval, como expresión artística popular desconstruya su machismo rompiendo con esta lógica binaria y jerárquica que tanto daño nos ha hecho y nos sigue haciendo.

#SOMOSCARNIVAL

A continuación Soledad Castro resume el trabajo de la comisión

LAS MUJERES EN EL CARNAVAL URUGUAYO

Desafíos y problemas

1. LAS MUJERES Y EL DERECHO A LA VIDA PÚBLICA

“Un elemento que persiste a través de las épocas es que las mujeres representadas en las artes suelen ser ensalzadas o idealizadas, y se les asignan roles particulares. Entonces, cuando en el mundo real las mujeres quieren liberarse de estos moldes para convertirse en artistas o pensadoras por derecho propio, se las trata con sospecha. Surgen preguntas con respecto al matrimonio o a la maternidad, cuestiones personales a las que un hombre rara vez estaría expuesto.” Audrey Pulvar

“Es necesario abordar dos tareas simultáneas: por un lado, desmontar “A menudo son las mismas mujeres las que no se tienen confianza. Temen que si piden los mismos derechos y las mismas condiciones de trabajo se las considerará molestas. También enfrentan acosos en el espacio laboral: tienen que tomar decisiones todo el tiempo sobre cómo reaccionar cuando son tocadas o tratadas de manera inapropiada o acusadas de no tener ningún sentido del humor cuando protestan.” Audrey Pulvar

“El mundo del arte es una pantalla en la que la violencia se replica bajo el formato de la exclusión, la descalificación, los mecanismos de desautorización e invisibilización. (...) Estos mecanismos funcionan eliminando o condicionando la existencia de la expresión de las mujeres. Las estadísticas así lo demuestran.” Andrea Giunta

2. LA BRECHA DE GÉNERO EN EL CARNAVAL URUGUAYO

Todos los datos pertenecen al carnaval 2018.

a) DUEÑXS – 0,74 % de lxs dueñxs de los conjuntos de carnaval son mujeres.
DATO PARA EL SINDICATO: De la patronal carnavalera, el 99,26% son hombres.

b) COMPONENTES:

MURGAS – 5,5 %

PARODISTAS – 4%

HUMORISTAS – 22,4%

REVISTAS – 44,6 %

LUBOLOS - ¿? – En las fichas técnicas no está completo el nombre de todxs lxs componentes del conjunto. Los nombres de muchas compañeras ni siquiera figuran.



#SOMOSCARNIVAL

Preguntas para pensar:

¿Cuántas componentes de Murga no son sobreprimas?

¿Cuántas componentes de Lubolos no son bailarinas o cantantes?

c) TÉCNICXS – Varía dependiendo de los roles.

TEXTOS MURGAS – 2 letristas mujeres en 17 conjuntos

PARODISTAS – 0 letristas mujeres en 5 conjuntos

HUMORISTAS – 1 letrista mujer en 4 conjuntos

LUBOLOS – 3 letristas mujeres en 6 conjuntos

REVISTAS – 1 letrista mujer en 4 conjuntos

SOLO UN 19,4% DE LOS CONJUNTOS DE CARNAVAL TIENEN LETRISTAS MUJERES:

¿DÓNDE ESTÁN LAS VOCES DE NUESTRAS TRABAJADORAS?

d) PÚBLICO No contamos con datos fehacientes, pero podemos dar cuenta visible del papel que, a pesar de no estar representadas en términos de género, cumplen las mujeres como público de carnaval. Suelen ser mayoría en los ensayos, en las hinchadas, en los tablados. Este tipo de consumo cultural, donde las mujeres participan mucho más desde abajo que desde arriba del escenario, se repite en CASI TODAS las áreas del consumo cultural. Para eso basta leer estadísticas sobre la cantidad de mujeres que publican libros, son directoras de cine o de teatro, guionistas, pintoras o dramaturgas, etc.

Las mujeres no son las que producen pero SÍ las que más consumen y sostienen el mercado artístico.

e) CUIDADOS “Resulta claro que hay una equiparación del valor del trabajo que se realiza en el hogar y el trabajo para los circuitos mercantiles, ambos necesarios para la reproducción social, sin embargo hay una diferencia fundamental: una gran parte del trabajo realizado en los hogares limpiando, cocinando, lavando y cuidando a las personas que constituyen las familias, no tiene paga alguna por lo que no se visibiliza como trabajo en sí mismo, pero sí constituye una carga ardua para quienes llevan a cabo esta labor, que son tradicionalmente las mujeres y las niñas. Esto limita sus oportunidades y derechos al trabajo remunerado, a la capacitación y escolarización así como al disfrute del tiempo libre”. 2015, Guerrero Albarracín, Anyela María, “Día internacional del trabajo doméstico no remunerado”

EN EL URUGUAY, SOLO EN EL 50% DE LOS HOGARES CON NÚCLEO CONYUGAL, AMBAS PERSONAS DE LA PAREJA TRABAJAN REMUNERADAMENTE. DEL OTRO 50%, EN UN 97% DE LOS CASOS SON LOS HOMBRES QUIENES RECIBEN REMUNERACIÓN POR SU TRABAJO. (Datos MIDES, 2016)



#SOMOSCARNIVAL

Son las mujeres de las familias carnavaleras las que sostienen en su enorme mayoría los cuidados de la casa y la familia para que el carnaval pueda realizarse. Como en otras áreas del empleo, su trabajo no está contemplado a la hora de recibir una remuneración de la patronal. En la mayoría de los casos, tampoco se pagan ni ofrecen desde las patronales opciones de cuidado para los niños que durante tantas noches tienen que tener a su padre o madre fuera de la casa.

3. EL PROBLEMA DEL ACOSO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como toda conducta de naturaleza sexual o basada en el sexo que afecte la dignidad de las personas y que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

En Uruguay se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.

Entre las formas de acoso se incluyen:

1. Violencia física
2. Contactos físicos de naturaleza sexual ofensivos o no deseados (tocaditas, palmaditas, pellizcos, roces).
3. Comentarios de naturaleza sexual insinuantes u obscenos que pueden estar relacionados con el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual.
4. Llamadas de teléfono ofensivas, proposiciones continuas insistentes.
5. Presión de cualquier tipo para la actividad sexual. El acoso sexual es una violación de los derechos humanos: el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la seguridad. Es una forma de ejercer opresión, humillación e intimidación basada en relaciones de poder y autoridad.

En Uruguay, el 77,2 % de las víctimas de abuso sexual tiene entre 13 y 24 años. El 88,2% de los abusadores son de sexo masculino. (Dato MIDES, 2014)

En el carnaval, el acoso sexual es un componente muchas veces ignorado y pocas veces denunciado de las relaciones laborales que establecen las mujeres. Muchas veces se suma a discriminaciones raciales o de clase social. Además del acoso sexual que puede darse dentro de los conjuntos, hay otra forma de acoso que sucede muchas veces desde los componentes de los conjuntos hacia las mujeres jóvenes que son parte de la hinchada, del público, o que se encuentran en la cercanía del fenómeno carnavalero.

Muchas de estas situaciones de abuso se transforman en vox pópuli (muchas gente conoce de su existencia) pero muy pocas veces logran transformarse en denuncias o acciones de repudio por parte de otros componentes.



#SOMOSCARNIVAL

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PROPONE DEJAR DE VER A LOS CUERPOS DE LAS MUJERES COMO OBJETOS DE CONSUMO. EXIGE PENSAR A LOS DEMÁS COMO PERSONAS DE LAS QUE TODXS SOMOS RESPONSABLES, A LAS QUE TENEMOS QUE RESPETAR Y CUIDAR.

ALGUNAS CONCLUSIONES

Las condiciones de acceso y trabajo en el carnaval uruguayo son más difíciles para las mujeres porque:

- a) En Uruguay las mujeres son un 20% más pobres, y sacar un conjunto implica una inversión de dinero muy grande.
- b) Las lógicas de la prueba de admisión son históricamente muy difíciles para las mujeres (Ejemplo compañeras CERO BOLA)
- c) Cuesta mucho que las mujeres ocupen roles no tradicionales. La lógica de la competencia como único valor no ayuda en nada a invertir estos procesos naturalizados.
- d) La maternidad impide muchas veces que las mujeres puedan ocupar lugares de protagonismo con cierta continuidad, ya que no existen garantías para una mujer que un año no puede salir.
- e) Las mujeres tradicionalmente se ocupan de los cuidados del ámbito familiar, en desmedro de oportunidades para participar en la vida pública.
- f) Se sufren situaciones de acoso por parte de dueños o compañeros, lo que vuelve más compleja la pertenencia a los grupos.
- g) Para las compañeras que son madres o que trabajan muchísimo para poder vivir, las lógicas de competencia que implican ensayar durante casi todo el año son muy difíciles.
- h) Hay categorías donde, salvo muy raras excepciones, los conjuntos que triunfan no tienen mujeres. Tener mujeres se asocia con bajar la calidad artística de los espectáculos.

Las mujeres terminan ocupando los roles estrictamente necesarios según los requerimientos de los conjuntos: tapan los agujeros cuando no hay más remedio, o cuando el esplendor de sus cuerpos es lo llamativo. Son sobreprimas, bailarinas, maquilladoras, vestuaristas, productoras (o solucionadoras de problemas prácticos), y se dedican al cuidado de la familia y a “acompañar” el trabajo de los conjuntos.

EL CARNAVAL REPRODUCE LAS JERARQUÍAS PATRIARCALES TRADICIONALES QUE IMPERAN EN LA SOCIEDAD.

El carnaval debiera ser un espacio de SUBVERSIÓN de las jerarquías de poder, ya que este propósito es su esencia, y es de lo que se ha jactado durante toda su existencia.

#SOMOSCARNAVAL

ACCIONES POSIBLES PARA LA COMISIÓN DE GÉNERO DE SUCAU

- a. Brindar TALLERES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO para compañeros y compañeras, así como difundir y promocionar talleres que se brinden en otros lugares, que sirvan para reformular roles y acciones.
- b. Brindar asesoramiento a las compañeras para la REALIZACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO, DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA, tanto dentro de los conjuntos a los que pertenecen como en situaciones que puedan acontecer en sus vidas personales.
- c. Uso del LENGUAJE INCLUSIVO en todas las comunicaciones del sindicato, para garantizar la inclusión de todas las compañeras y de todas las personas con identidades disidentes.
- d. Establecer una SECRETARÍA DE GÉNERO dentro del Consejo o garantizar que DOS INTEGRANTES de la comisión en la Mesa Ejecutiva.
- e. Negociar para BAJAR EL COSTO DE LA INSCRIPCIÓN al carnaval.
- f. Negociar QUE NO HAYA DIFERENCIAS DE PAGO PARA ALGUIEN QUE SACA UN CONJUNTO POR PRIMERA VEZ. Facilitar el camino de las compañeras que quieran sacar conjuntos nuevos.
- g. 7. Pensar en GARANTÍAS POR MATERNIDAD, LICENCIA POR ABORTO Y PAP para las compañeras, que no vayan en desmedro de sus participaciones y protagonismos en los conjuntos.
- h. 8. Repensar con otras comisiones una LÓGICA ALTERNATIVA A LA PRUEBA DE ADMISIÓN.
- i. 9. Exigir PERSPECTIVA DE GÉNERO AL JURADO, que implique formación en el tema, para garantizar que no haya miradas artísticas sesgadas donde las mujeres corran con desventaja solo por el hecho de ser mujeres.
10. Armar un OBSERVATORIO DE GÉNERO para asesorar a dueñxs y letristas de los conjuntos que así lo deseen para orientar prácticas discursivas tendientes a la reproducción de lógicas patriarcales. Ofrecer de manera voluntaria ideas o lecturas en dave de género para los espectáculos, con compromiso absoluto de confidencialidad.

Se pone el informe a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

3) COMISIÓN DEL INTERIOR

La comisión del interior está trabajando en muchos puntos, avanzando paso a paso con reuniones locales, regionales y nacionales, esta comisión está representada hoy por compañeros de Paysandú, Salto, Canelones, Maldonado, San José, pero además hay compañeros de otros departamentos, totalizando 12 departamentos y se busca ir a más.

#SOMOSCARNAVAL

En esta asamblea queremos mocionar como punta pie inicial:

MOCION:

1. Exigir a las 18 intendencias del interior un registro departamental de artistas respetando la ley del artista nacional desde el carnaval 2019 en adelante. Además buscar formas de recuperar los registros de los carnavales anteriores, frente a INAU o mediante pruebas presentadas por cada carnavalero/a.
2. Definir una organización del interior en departamentales de SUCAU
 - Una mesa por departamento
 - Una comisión interior de delegados del interior, con un delegado por depto.
3. Trabajar en la ampliación de SUCAU a otras departamentales que aun no se han sumado.
4. Exigir mayor apoyo publicitario de las empresas estatales al carnaval del interior, para los conjuntos que concursan en el interior.
5. Solicitar a INEFOP talleres en el interior, realizados por los propios carnavaleros/as.
6. Realizar reuniones en el interior del consejo ejecutivo de SUCAU y de la comisión del interior, para difundir y ampliar el apoyo a este sindicato.
7. Aconsejar a las intendencias desde el ejecutivo de SUCAU reunirse con los delegados de cada departamental del sindicato.
8. En casos extremos donde algún organizador de concurso de carnaval no de espacio al dialogo con este sindicato, actuar con una fuerte medida de fuerza, la solidaridad, de no participar de un concurso donde se de dicho conflicto.

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

4) COMISIÓN DE INCLUMPLIMIENTOS SALARIALES - DEUDAS

Informe Comisión “Deudas”

Se comenzó el trabajo de la Comisión partiendo de dos premisas básicas:

- Procurar el cobro de todas las deudas generadas hasta el momento.
 - Pensar mecanismos coercitivos para evitar que esto continúe pasando.
2. Se procuró asesoramiento jurídico con un compañero carnavalero (Diego Scornahengi). Dicho asesoramiento tiene muchas puntas (por razones de tiempo lo dejamos para enviar como informe anexo a este por las vías de comunicación que estamos utilizando), pero nada impide la vía judicial para el cobro de deudas del tipo que estamos manejando.

#SOMOSCARNIVAL

3. Se generó un correo electrónico institucional (somoscarnavaldeudas@gmail.com) para recibir los reclamos.
4. Se analizaron los mejores mecanismos para evitar los impagos al futuro, en conjunto con el asesoramiento de Diego (que se incorporó al trabajo de la Comisión).
5. Se recibieron 14 reclamos con deudas de diferente antigüedad y monto.
6. En reunión con la IM (a la que se concurrió a solicitar información del tema cupos) se le informó a sus autoridades de esta problemática acuciante.
7. Se solicitó entrevista a DAECPU a la que se concurrió con estas 14 deudas solicitando el cobro y aclarando que es una primera lista (ver informe sobre reunión con DAECPU) y que todo indica que hay más pendientes de cobro.

Moción:

Solicitar a DAECPU la creación de una mesa de negociación bipartita (DAECPU/SOMOSCARNIVAL) para la gestión de cobro del 100 % de las deudas, a la que se convocará, además a los deudores y acreedores individualmente de ser necesario.

Generar un período de transición para el carnaval 2019 que permita la búsqueda de acuerdos individuales entre deudores y acreedores (y siempre con el visto bueno del acreedor), los que de no ser liquidados inmediatamente y en su totalidad, quedarán registrados en conformes en DAECPU que tendrán prioridad 1 de cobro a la hora de liquidar por parte de DAECPU por cualquier concepto a cada conjunto involucrado. Implementar para el carnaval 2020 un mecanismo por el cual los conjuntos que no hubieren cancelado deudas con el 100% de sus dependientes al 30 de Junio de 2019 no podrán sacar ése conjunto, ni ningún otro, en el carnaval 2020.

Aceptar la propuesta de DAECPU para que se registren los acuerdos económicos individuales en la modalidad de conformes y exigir que ello no sea voluntario (como lo es hoy), sino que se lleve a cabo para la totalidad de los acuerdos entre directores responsables de conjuntos y componentes, utilera/os y/o técnica/os en forma compulsiva (obligatoria).

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

5) COMISIÓN DE DERECHOS DE IMAGEN Y DIFUSION

Esta comisión se ha reunido analizando este complejo tema y resolvió que el punto de arranque debe ser conocer el contrato que la empresa Tenfield mantiene con DAECPU por los derechos de televisión, es lo primero y urgente que se necesita para empezar a trabajar en pos del derecho de imagen.

#SOMOSCARNIVAL

Para ello, existen varias opciones, que serían las siguientes:

A) Que sea solicitado por un Director de conjunto, socio de DAECPU, situación que a lo largo de estos años ha ocurrido en reiteradas oportunidades, sin éxito alguno, argumentando desde DAECPU que dicho contrato es "Confidencial".

B) Pedir una Diligencia Preparatoria. Este mecanismo fue sugerido por los abogados especialistas en la materia, con los que nos reunimos, como opción para presionar a DAECPU, ante una hipotética negativa de dar a conocer el contrato.

Dicha instancia legal, requeriría de juntar la mayor cantidad de firmas posibles entre todos los interesados para presentar la Diligencia, y tendría un costo de \$1.000 por persona, si el número de firmantes alcanzara los 3.000, aproximadamente.

C) Presentamos en DAECPU, ya constituidos cómo Sindicato, para pedir que se nos haga entrega de dicho contrato, y de esta manera, tal vez, poder reducir en algo los costos a futuro que conllevará el proceso legal.

En tanto, la Mesa, propone la siguiente moción:

MOCION:

Autorizar al consejo ejecutivo, a solicitar una reunión con DAECPU por el tema Derecho de Imagen, para exigir la entrega del contrato que la empresa Tenfield mantiene con DAECPU, por derechos de televisión. Y proseguir tratativas con el estudio jurídico recomendado por #masunidosquenunca (Dra. María Balzas especialista en derechos de imagen y conexos del derecho de autor).

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

6) COMISIÓN DE COMUNICACIÓN

Informe de Comisión Comunicación

- Se definió cambiar el nombre de la comisión de propaganda. Para pasar a denominarse "Comisión Comunicación".
- Se considera necesario discutir y revisar el tipo de texto y de lenguaje a utilizar en la comunicación del sindicato, considerando la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, abogando por las figuras y caminos lingüísticos no excludentes que el idioma español nos permite.

#SOMOSCARNIVAL

- Se propone estudiar la dinámica de las redes sociales para potenciar publicaciones: días, horarios, cantidad de caracteres, etc. (A título informativo en esta última llamado para esta asamblea a través de los videos se ha triplicado la llegada en las redes sociales en especial, facebook).
 - Se crea el mail de la Comisión Comunicación.
 - Se crea un mailing de distribución, tanto del movimiento como de la Comisión, con un diseño específico y estándar, para la invitación a las asambleas.
 - Se propone crear y diseñar flashes informativos con descripción de realidades dentro de carnaval (en formato "placas").
- Para ello se ha sumando una nueva herramienta de comunicación, que es un canal en Youtube.
- Se propone abrir un llamado abierto, a nivel de redes, abierto a todo el público en general, la confección del diseño del logo del sindicato, con una "canasta carnavalera" como premio.
 - Se está armando una base de contactos periodísticos.
 - Se realiza comunicado en adhesión a la Marcha del Silencio y al XIII Congreso del Pit-Cnt.
 - Se suma a la comisión al compañero Javier Luzardo.

MOCIÓN:

- **Se propone abrir un llamado abierto, a nivel de redes para todo el público en general para la confección de diseño del logo del sindicato, con una "canasta carnavalera" como premio.**

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

7) COMISIÓN DE SALARIO MINIMO

Informe de la Comisión de SALARIO MÍNIMO

Siendo Jueves 17 de Mayo, se reúne la Comisión de Salario Mínimo, en el Museo del Carnaval, asistiendo a la misma, los compañeros Darwin Pirri, Gustavo "Coco" Rivero, Joaquín Rodríguez y Mariano Solarich.

Como bien se titula esta comisión, la discusión la centramos en el Salario Mínimo, pensando en lo que más conocemos que es el Carnaval de Montevideo, sabiendo que en los demás departamentos, las realidades son muy diferentes y para seguir trabajando a futuro con una perspectiva de país, necesitamos profundizar al respecto, entablando un nexo muy cercano con la Comisión de Interior.



#SOMOSCARNIVAL

Observando el Carnaval montevideano, creemos que a nivel económico, los factores categoría, y conjunto, son determinantes a la hora de establecer panoramas muy disímiles, existiendo casos de compañeros y compañeras que apenas alcanzan los \$200 pesos por tablado, así como también situaciones extremas en donde no se llega a las dos centenas por actuación.

Esta realidad, por la que atraviesan un importante número de trabajadores y trabajadoras, nos parece inadmisibles, ya que creemos, está muy por debajo de un piso digno de ingresos salariales.

Esta comisión, considera que no debe establecer topes de ganancia, ya que cada arreglo es personal, lo que si pretende es fijar un monto mínimo por tablado, que sea aceptado y respetado por todos los directores de los conjuntos que participan del concurso oficial de Carnaval de Montevideo.

Las cifras a las que arribamos son las siguientes:

\$330 p/tablado - p/componente

\$250 p/tablado - p/utifero

Sobre la mesa de discusión estuvo el tema de que existen muchos arreglos que no son por tablado, sino por carnaval, pero para la totalidad de esos casos (al menos de lo que conocemos), dichos arreglos, al ser divididos por la cantidad de tablados realizados, superan las cifras que nosotros estamos proponiendo.

Nuestra propuesta tiene puesto el énfasis en todos aquellos compañeros y compañeras que actualmente se encuentran en una franja por debajo de lo que puede considerarse digno.

Esto es un comienzo, para garantizar que ninguna trabajadora y trabajador cobre menos de los montos propuestos, por tablado.

Vivimos en una sociedad heteropatriarcal, donde el Carnaval, por cierto, no es ajeno a ella. La injusta realidad de que las mujeres, sean remuneradas de forma inferior, solo por ser mujeres, nos resulta inaceptable. Es por ello, que consideramos este tema cómo fundamental, para profundizar en contacto con las compañeras y compañeros de la Comisión de Perspectiva de Género, apuntando a un carnaval que derribe la desigualdad de género.

Otro de los puntos importantes, será pensar en las situaciones laborales que van más allá del Concurso Oficial de Agrupaciones Carnavalescas, sabiendo que el Carnaval, no se resume únicamente al concurso y por fuera, existen otras realidades, como las de las comparsas de Audeca o Murgas Jóvenes, por mencionar algunas.

Además, surgieron otras inquietudes a ser tratadas en nuevos ámbitos de discusión de la comisión, ya que, por cierto, el trabajo recién empieza.

Las mismas fueron:

-Salario Mínimo de Técnicos y Técnicas.

#SOMOSCARNIVAL

- Casos de componentes que no cobran y salen "Por amor al arte"
- ¿Cómo actuar frente a los "Paquetes"?
(2x1, 3x2, etc)
- Imposición de actuaciones gratuitas que son compromisos exclusivamente comerciales de los directores de conjuntos.
- Cobro de ensayos, desfiles (inaugural, llamadas), presentaciones en el Teatro de Verano.

Como anteriormente mencionamos, esto es el comienzo y resta mucho por trabajar, pero un primer paso, indica que ya estamos caminando, y caminar nos da la esperanza de pensar en mejores y más justas realidades.

Por un carnaval más Profesional, Digno y justo, #SomosCarnaval.

MOCIÓN:

•Se establecen los montos mínimos por tablado de \$330 (pesos uruguayos) por componente, y \$250 (pesos uruguayos) por utilero, a ser laudados en el Ministerio de Trabajo, para poder ser negociados en un ámbito tripartito, y hacerlos efectivos para el carnaval 2019.

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR MAYORIA

TRES ABSTENCIONES

7) Comisión de "Tercera Pata"

**Informe Comisión "Tercera Pata" - #somoscarnaval
Actuación del 07/05 al 18/06/2018**

Se definió en la segunda asamblea de #somoscarnaval la creación de una comisión que tuviera como rol central la injerencia directa y fundamental del movimiento en la organización del carnaval uruguayo, a la que se la denominó 3ª pata.

En pos de ello, la comisión en este período se reunió en 2 oportunidades: miércoles 23 de mayo en el TUMP y jueves 14 de junio en AUTE, derivando el siguiente informe de lo conversado y debatido en ambas reuniones.

La comisión propone poner al tablado como eje central de la discusión y cuestionarse la estructura actual del carnaval en función a si favorece o no a que haya más tablados, más fuente laboral. Es decir que la lucha esté concentrada en la generación de nuevos espacios laborales.



#SOMOSCARNIVAL

Para ello, surgieron los siguientes puntos entre algunas de las posibles medidas a tomar a futuro:

Procurar la apertura de nuevos tablados trabajando para que los costos de estos surjan de negociaciones con entes estatales (Ministerio de Turismo, Ministerio de Educación y Cultura, etc). El carnaval está declarado de interés nacional y creemos que llegó la hora de golpear puertas para conseguir más apoyos.

Redireccionar el actual apoyo de ANTEL hacia la concreción de nuevos tablados, no en conjuntos particulares.

Redireccionar lo previsto por concepto de televisación y que también se vuelque a este fin y no a los directores de cada conjunto.

Posibilidad de negociar con comisiones culturales vecinales para gestionar en conjunto con #somoscarnaval nuevos tablados en centros culturales, clubes de barrio, etc.

Redireccionar a este fin, dinero destinado al actual concurso, como por ejemplo eliminando la liguilla, por considerarse elitista y cercenar el trabajo de muchos compañeros y compañeras.

Articular con las diferentes intendencias departamentales para promover intercambios culturales entre agrupaciones de Montevideo y el interior. Se estará en constante coordinación con la Comisión de Interior.

Algunos otros puntos que estuvieron sobre la mesa son los siguientes:

Televisación: es realmente conveniente pensando en que el público se vuelque a los tablados?

Abrir las categorías. Variar la oferta artística. Que exista la posibilidad de que el tablado elija lo que quiera llevar.

Cuestionamiento de que sean tan pocos jurados los que deciden. ¿Por qué no algo como el Oscar en donde participan 7.000 personas? Los propios artistas y referentes podrían juzgar.

Trabajar sobre las pruebas de admisión, sus estructuras actuales, favoreciendo la heterogeneidad de propuestas artísticas.

Animarse a ir más allá de la estructura actual.

Cuestionar la repetición del jurado de un año para el otro, ya que estos pueden eventualmente puntuar en función a no hacer las cosas mal para estar el año que viene.

Promover que los conjuntos se organicen de tal forma de no depender de la figura de dueño de conjunto.

Como conclusión de este informe, queremos elevar a consideración del plenario las siguientes mociones:

Obtener el aval para que la comisión trabaje teniendo como objetivo principal la creación de la mayor cantidad de tablados posible.

Aprobar los siguientes 3 objetivos a corto plazo a conquistar para este carnaval 2019 de Montevideo y para los cuales se necesita definición urgente:

Exigir de acá en más un mínimo de 44 cupos obligatorios para el carnaval montevideano y que a partir de esta prueba de admisión 2018 se recurra a la reasignación de cupos entre categorías si queda alguno libre en alguna de ellas. También se deberá trasladar con ese cupo el 100% del premio económico.



#SOMOSCARNIVAL

Si un conjunto obtiene el nivel artístico necesario para pasar la prueba de admisión, pero no tiene cupo, darle la posibilidad a ese conjunto de salir fuera de concurso. Este punto b) será prioritario en la negociación. Participar en el armado de la designación de los jurados y ampliar la cantidad procurando como objetivo que sea lo más heterogéneo posible.

Por último queremos invitar a los compañeros y compañeras de la Comisión de Interior a trabajar en conjunto a pesar de las distintas realidades, para promover el fin de nuestra comisión en cada carnaval de cada departamento y luchar por un carnaval país más justo, más inclusivo y más heterogéneo.

Se pone a consideración de la asamblea

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo la hora 23 se da por finalizada la asamblea cumpliéndose con todo el orden del día previsto.

Pablo Inthamoussu
Presidente

Pablo Miranda
Secretario