

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**  
**Tesis Licenciatura en Trabajo Social**

**Desafíos y oportunidades en la acción colectiva de los  
comités de empresas tercerizadas de limpieza como  
parte del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines  
(SUPRA)**

**Lucas Martirena Acuña**  
Tutora: Adela Claramunt

**2021**

# Índice

<b>Introducción</b>	4
<b>Objetivo general:</b>	7
<b>Estrategia metodológica</b>	8
<b>1. Aproximación inicial al puerto de Montevideo y su organización sindical como marco del objeto de estudio</b>	10
<b>2 Trabajo y transformaciones en el mundo del trabajo</b>	17
2.1 Debates en torno al trabajo	17
2.2. Sindicalismo y movimientos sociales	18
<b>3. Breve historia del Movimiento Sindical. El Puerto y el SUPRA a lo largo del tiempo</b>	27
3.2 La unidad en tiempos de redemocratización en el Uruguay	27
3.3 La organización de los trabajadores portuarios	29
<b>4. Los desafíos de los comités de base del servicio de limpieza en el SUPRA</b>	34
4.1 La precariedad en el sector	34
4.2 Estrategias y mecanismos de organización dentro de los Comités	38
4.3 Identidad y pertenencia: Ellos, nosotros . ¿Somos?	42
<b>5. Reflexiones finales</b>	46
<b>Bibliografía</b>	51

## Glosario

- ANP: Administración Nacional del Puerto
- ANSE: Administración Nacional de Servicios de Estiba
- CGTU: Central General del Trabajo en Uruguay
- CTU: Central de Trabajadores del Uruguay
- CSU Central Sindical del Uruguay
- CUGOU: Confederación de Uniones Gremiales de Obreros del Uruguay
- FUECYS: Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios
- FORU: Federación Obrera Regional Uruguaya
- FOM: Federación Obrera Marítima
- Udelar: Universidad de la República
- UGT: Unión General de Trabajadores
- USU: Unión Sindical Uruguaya
- OPO: Oficina del Personal Obrero
- PIT-CNT: Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores
- SUANP: Sindicato Único de la Administración Nacional del Puerto
- SUEL: Sindicato Único de Empresas de Limpieza
- SUPRA: Sindicato Único Portuario y Ramas Afines

## Introducción

El presente trabajo corresponde a la monografía final de grado de la Licenciatura en Trabajo Social, de la Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.

Esta monografía tiene sus raíces en las experiencias preprofesionales realizadas en el marco del Proyecto Integral “Sujetos Colectivos y Organización Popular”. Los Proyectos Integrales, representan la instancia privilegiada en la cual cada estudiante desarrolla durante dos años su práctica preprofesional, en donde se combinan las funciones universitarias -enseñanza, investigación y extensión- a través de la elección de distintas áreas temáticas ofertadas.

Este trabajo, permite dar continuidad a preguntas y reflexiones realizadas por parte del estudiante, establecidas durante el trabajo realizado en conjunto con trabajadores de empresas tercerizadas de la limpieza, aglutinados en el Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (en adelante SUPRA) durante los años 2018 y 2019.

La coyuntura política actual tanto regional como nacional, reflejan los trazos más feroces del neoliberalismo, lo cual señala la necesidad e importancia de prestar un mayor estudio a las reivindicaciones que ejecutan los movimientos sociales. En esta línea, se vuelve imprescindible reflexionar y profundizar entorno a los distintos procesos de colectivización y resistencia en una etapa de barbarización de las formaciones que adquiere el capitalismo tardío. (Netto, 2012).

Al respecto, Alfredo Falero (2019) con el objetivo de brindar un panorama latinoamericano de los conflictos vinculados al trabajo y al territorio, parte de la premisa que, frente a las disyuntivas de los agentes del campo popular en la región latinoamericana hoy, estos se encuentran atravesando un proceso de “reacomodamiento” con ciertos obstáculos de diversa naturaleza. En esta línea, se considera fundamental realizar un foco en los sectores más vulnerados en este proceso de “reacomodamiento” al que alude el autor, si el fin es una efectiva y verdadera emancipación de los sectores subalternos.

En este sentido, la limpieza representa un sector que se ha caracterizado por sus condiciones históricas de dominación. La composición de este sector da cuenta de la

preeminencia de grupos vulnerables y heterogéneos, compuesto principalmente por: mujeres, personas migrantes, de bajos niveles educativos, sociales y económicos. A pesar de los distintos progresos en el último tiempo son innumerables las denuncias y quejas asociados a la precariedad laboral por parte de un gran contingente de personas ocupadas en este tipo de servicios.

Sindicatos como el SUPRA, han sido para este tipo de sector un verdadero soporte en donde se han construido tejidos de resistencia para la disminución de la precariedad laboral, buscando principalmente la estabilidad en el trabajo. Las estrategias llevadas a cabo por sindicatos como este han permitido hacer frente a los distintos procesos sociales a través de la transformación del colectivo, buscando en la heterogeneidad y fragmentación, la unión de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo para poder reproducirse tanto social como biológicamente. De esta manera es como se constituye el SUPRA, el cual en vista a las condiciones de trabajo en la que se encontraban los asalariados privados de las empresas tercerizadas del Puerto durante la década de los 90, decide bajo un contexto favorable, reestructurarse para la defensa del trabajo tanto público como privado, transformándose y pasando desde el SUANP (Sindicato Único de la Administración del Puerto) al SUPRA.

Esta nueva manera de acción colectiva ha tenido trascendencia sobre muchas situaciones laborales, solucionando variados y heterogéneos problemas en el puerto. Para esto, es vital la participación y gestión colectiva de los comités de base que componen la organización. Sin embargo, existen ciertos comités que presentan obstáculos para incorporar asuntos en los espacios de índole resolutive en dicho sindicato, tales como los trabajadores tercerizados de las empresas de servicios de limpieza.

La limpieza cumple un rol fundamental en el puerto. A pesar de los progresos y desarrollos de las acciones para disminuir la precariedad laboral por parte de la organización sindical, el sector limpieza reúne ciertas particularidades que son distintas a los problemas y obstáculos del área portuaria en general.

En esta línea, es que frente a esta excepcionalidad surgen ciertos dilemas que requieren ser analizados a efectos de poder incluir efectivamente a este sector en particular. ¿Cuáles son los dilemas en esta excepcionalidad? Acompañando a esta, surgen otras preguntas: ¿Qué dificultades tienen para organizarse los comités de base del sector limpieza dentro del SUPRA? Su trabajo cotidiano: ¿es parte de los obstáculos para participar en los distintos espacios de la organización? Los comités de limpieza: ¿comparten la misma

identidad que el resto de los trabajadores afiliados al SUPRA? ¿Consideran que su trabajo tiene igual valor dentro de la organización sindical al igual que el resto de otros trabajos del área portuaria?

Los cuestionamientos provenientes de estas experiencias desarrolladas dentro de las actividades de intervención en la práctica preprofesional han sido de impulso para pensar en los obstáculos puestos en las acciones contrahegemónicas que llevan adelante los diferentes colectivos sujetos a diversas formas de opresión. Estas formas de trabajo junto a sujetos colectivos en las cuales el Trabajo Social encuentra su “quehacer”, están alejadas de las formas clásicas de la cual la profesión encuentra su reconocimiento y legitimidad. De acuerdo a Iamamoto (1997), pensar al asistente social al servicio de los sectores subalternos, apoyando y asesorando la organización de los/las trabajadores supone profundizar en la comprensión teórica de las implicancias de la práctica profesional, lo cual sirve como fundamento y motivación para este trabajo.

Por otra parte, la vinculación entre Trabajo Social e Investigación Social, a diferencia de otras disciplinas de las Ciencias Sociales y Humanas es más problemática. Así lo afirma Estela Grassi (2011), explicando que esta profesión, no se construyó como una “parcela” de la realidad diferenciada de otras (tales como Sociología, Antropología, Economía), sino que al respecto del problema del conocimiento, se presenta recientemente, e incluso aún hoy el objeto de intervención es motivo de disputas y problemas de identidad por parte de agentes ocupados en “problemas sociales”. Sin embargo, no haberse constituido como una “parcela” de la realidad, puede devenir una potencialidad respecto a cómo el/la Trabajador/a Social se encuentra e interactúa con los problemas en su ejercicio profesional diario. Para la autora:

“(…) si lo que se toma en consideración es a la profesión como tal, la urgencia no puede limitar la reflexión, ni es justificación de prácticas basadas solo en el sentido común o en el compromiso ideológico-político. En ese marco, es el oficio aquello que –traspolando lo que dice Bourdieu (1995: 165) refiriéndose a la práctica de la investigación sociológica– “hace que (cada) uno haga lo que debe hacer en el momento preciso”. Precisamente, el tipo de problemas y las urgencias respectivas demandan a los trabajadores sociales mayor dominio de un saber reflexivo, destreza en la comunicación y pautas adecuadas de procedimiento, que deberían conformar su profesionalidad, amalgamadas a lo que daremos en llamar actitud investigativa. Es la persecución de ese dominio y esta actitud lo que puede y debe ser parte de su formación, aunque se despliegue con la experiencia, porque tanto las urgencias como la rutinización de los procedimientos en las instituciones, van contra los esfuerzos de constituir y afianzar la profesionalidad, no obstante, la necesidad estatal de tal profesionalidad.” (p. 135)

En este sentido, Grassi propone una actitud investigativa como componente y atributo del oficio, en donde se puedan develar, como recurso privilegiado, los distintos procesos sociales inmersos dentro de los espacios ocupacionales, haciendo de ellos espacios de resolución de problemas de investigación que permitan reflexión y análisis en la vida cotidiana en donde se desarrolla el quehacer.

En este marco, este trabajo surge a partir del proceso reflexivo y la actitud investigativa durante las prácticas preprofesionales, a través de la experiencia con trabajadores y trabajadoras organizados/as de limpieza en uno de los comités de base dentro de la organización portuaria. Por medio de estas experiencias, se crearon estrategias para la transformación de situaciones, exponiendo por parte del colectivo, incertidumbres, preocupaciones, miedos y posibilidades respecto a las distintas formas de organización, concluyendo que hay una especificidad implícita en el sector limpieza, que debe de ser analizada para una efectiva participación y lucha de estos grupos en particular dentro del sindicato.

Por ende, sin desconocer la potencialidad de la organización, como un sindicato consolidado, producto de su trayectoria histórica, así como las distintas formas de lucha y resistencia llevadas a cabo a lo largo de tiempo, se busca aportar a la discusión respecto a las debilidades y contradicciones de la organización dentro del sector tercerizado de la limpieza en particular, en el ámbito portuario. Se procurará apuntar a una mirada puesta en los sujetos colectivos de este sector, aportando a este campo del saber más específico para contribuir a los procesos de participación y la construcción de lo colectivo, desde la propia voz de los/las trabajadores/as de los comités de limpieza.

#### **Objetivo general:**

- Conocer los obstáculos y dificultades en la acción colectiva que enfrentan los/as trabajadores/as de los comités de base de la limpieza dentro del SUPRA en el Puerto de Montevideo.

#### **Objetivos específicos:**

- Conocer el devenir histórico del SUPRA y las particularidades que la organización ha adquirido dentro del movimiento sindical uruguayo.

- Analizar cuáles son las dificultades de participación en los espacios propuestos por el SUPRA por parte de los comités.
- Conocer si las condiciones laborales de los trabajadores/as de los comités influyen en los procesos de organización y participación.
- Comprender su identidad en términos de pertenencia de los comités de base dentro del SUPRA
- Indagar sobre los mecanismos y procesos de organización establecidos de los comités de base.

### **Estrategia metodológica**

Esta monografía, representa una investigación de estudio de caso y se inscribe desde una perspectiva cualitativa. Se utilizará principalmente como técnica de investigación, entrevistas en profundidad a los delegados/as sindicales de los comités de limpieza en el puerto de Montevideo, para tener una representación compleja de la realidad y así recuperar a través de sus discursos, sus experiencias directas bajo ese rol, sus conflictos, la resolución de problemas dentro de los comités de base, así como los sentimientos y reflexiones acerca de la participación del colectivo en los espacios del SUPRA. Además, se utilizará como referencia las observaciones directas en instancias colectivas de organización (reuniones, cursos, movilizaciones, etc.) realizadas durante las prácticas preprofesionales, así como su registro correspondiente.

El trabajo se divide en cuatro partes. La primera, el marco teórico, pretende realizar una aproximación teórico-conceptual sobre las principales categorías de análisis. Se busca comprender la categoría trabajo, recuperando su dimensión ontológica, para luego entender las particularidades que este adquiere dentro del modo de producción capitalista. Se aludirá a las transformaciones en el mundo del trabajo haciendo foco principalmente en la reestructuración productiva iniciada durante la década de los 70 del siglo XX. Esto implica necesariamente describir el rol de sindicatos y movimientos sociales para hacer frente a las expresiones a la cuestión social y como las nuevas configuraciones dan origen a los llamados nuevos movimientos que aparecen en escena. Adentrarnos en esta discusión teórica, representa el referencial que sustenta el análisis en la búsqueda de alcanzar los objetivos que se proponen dentro de esta investigación.



En segundo lugar, se describe brevemente la historia del movimiento sindical, dando a conocer los orígenes del sindicalismo uruguayo y su configuración a lo largo del tiempo. Con esto, se pretende situar el surgimiento y desarrollo de los sindicatos portuarios hasta llegar a su composición en la actualidad, teniendo como referencia el proceso vivido por el sindicalismo uruguayo en su globalidad.

En tercer lugar, se intenta reflexionar en torno a la subjetividad de los/las trabajadores/as. Comprender desde la voz de los delegados sindicales de los distintos comités de limpieza los procesos colectivos sobre el contexto actual, en donde las prácticas tienen lugar y desafíos, conociendo límites y posibilidades. Se indaga cuáles son sus percepciones y consideraciones acerca de las dificultades de la participación en los espacios propuestos por el SUPRA. así como también se intentará comprender de qué manera ellos/as entienden su pertenencia y papel dentro del sindicato.

Por último, se dan a conocer las reflexiones finales.

## **1. Aproximación inicial al puerto de Montevideo y su organización sindical como marco del objeto de estudio**

El Puerto de Montevideo se encuentra ubicado sobre el Río de la Plata, latitud 34°55'S y longitud 56°14'O. La Administración Nacional del Puerto (ANP) fue creada el 21 de julio de 1916, como la máxima autoridad portuaria del Uruguay, por la Ley N°5495. Como veremos más adelante, sus condiciones naturales y su estratégica posición geográfica para el tráfico marítimo tanto regional como mundial, lo han consagrado como un elemento clave para el desarrollo y progreso del país. Los recurrentes cambios dentro del sector representan una necesidad para satisfacer las demandas del comercio internacional. Esto exige de un constante cambio y sofisticación en la operatoria portuaria que acompañe las dinámicas acordes a las transformaciones de la región.

A lo largo de la historia, han existido profundas reformas del sector que por defecto han requerido cambios sobre la mano de obra portuaria. Los trabajos dentro del puerto abarcan una amplia y diversa gama de actividades, de variados tipos y formas, por lo cual es fundamental la organización de los/las trabajadores/a, puesto que se requiere de una protección específica, debido a los peligros para la seguridad y la salud, a los que están expuestos en su trabajo. En la actualidad, el SUPRA reúne alrededor de mil quinientos afiliados y afiliadas tanto de Montevideo como del interior, distribuidos en alrededor de cincuenta empresas.

El estado de emergencia sanitaria nacional declarada por el gobierno ante la pandemia de COVID-19<sup>1</sup>, generó entre variadas medidas, la necesidad de desinfección en espacios públicos y privados. En este sentido, en el último tiempo ha existido una revalorización del servicio de limpieza pues la desinfección ha representado uno de los factores más importantes para atacar el virus y combatir dicha crisis. Sin embargo, a pesar de ser un servicio parte de la primera línea en el combate de la pandemia, no existe el mismo reconocimiento que otras ocupaciones ni tampoco se ha generado algún tipo de cuestionamiento respecto a las condiciones de trabajo de un sector altamente vulnerado, cuya principal característica representa la precariedad laboral.

---

<sup>1</sup><https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/decreto-presidencia-rige%20estado-emergencia-sanitaria>

En la actualidad, el servicio de limpieza dentro del puerto de Montevideo es realizado por dos empresas de limpieza que operan en distintos espacios. Por un lado, dentro del Recinto Portuario y sus anexos, que engloba las oficinas administrativas que se encuentran dentro de él, la terminal de pasajeros (ex Buquebus), el Puerto logístico Punta Sayago, así como áreas verdes y perimetrales. Por otro lado, operan además dentro del edificio central de la Administración Nacional de Puertos (ANP). Cabe destacar, que ambas empresas ingresaron por licitación pública.

El servicio que prestan consiste en la limpieza interna y externa de las distintas dependencias, así como veredas, playas de estacionamiento, mangas de acceso a los buques, explanadas, muelles entre otros. Los días en que se desarrolla la tarea son: de lunes a domingo, (menos quienes trabajan en el edificio de la ANP cuyos días libres son los fines de semana) en las zonas del Recinto Portuario, con turnos matutinos y vespertinos, a excepción de quienes trabajan en la Terminal de Pasajeros para quienes su actividad laboral puede ser extendida eventualmente por la llegada de algún buque con retraso.

La cantidad de trabajadores/as del sector dentro del Puerto de Montevideo reúne aproximadamente 50 personas, número que varía en función de cuántos retenes cada empresa considere necesarios para completar el servicio.

Los comités de base del sector limpieza como parte de la organización sindical portuaria, engloban gran diversidad respecto a la composición de sus miembros. Se caracterizan por estar integrados por personas en un rango etario de edad de entre 25 y 60 años, mayoritariamente mujeres provenientes de barrios alejados al lugar de trabajo. En su gran mayoría el sector posee un nivel educativo bajo, una gran cantidad de trabajadores no ha terminado el ciclo básico de secundaria y provienen de sectores urbanos empobrecidos. La totalidad posee en la limpieza su único trabajo, a diferencia de unos pocos quienes realizan el mismo trabajo u otros eventuales en el ámbito de la informalidad.

Si bien son dos las empresas actuales, el grupo de trabajadoras/es se dividen por comité según el momento de ingreso de la empresa en el Puerto y el espacio donde se da el servicio. Esto quiere decir que, a pesar de trabajar en la misma empresa, puede haber más de un comité con sus respectivos delegados, donde una de ellas -la empresa- contenga dos comités de base. A pesar de esta forma de organización, los distintos colectivos no presentan gran diferencia unos y otros respecto a su perfil poblacional.

Ahora bien, para adentrarnos al interior del sindicato y conocer los obstáculos y desafíos en la acción colectiva que enfrentan los comités, se requiere indudablemente considerar los debates en torno al mundo del trabajo y sus transformaciones en el último tiempo, cuya principal característica es la instalación de la precariedad laboral.

## **2. Trabajo y transformaciones en el mundo del trabajo**

### **2.1 Debates en torno al trabajo**

La propia historia de la humanidad es el desarrollo de sociedades más simples a más complejas. La misma es producto del trabajo y, por tanto, no hay historia humana sin transformación de la naturaleza por los hombres, sin proceso de trabajo. Dicha categoría ocupa centralidad en la vida de las personas, lo que implica el desarrollo de ciertas cuestiones analíticas. Para comprenderla, se utilizará la línea de pensamiento marxista. Los marxianos conciben al trabajo a partir de las dimensiones ontológica, política y económica. A efectos de los objetivos planteados, se abordará a continuación la dimensión ontológica e histórica de trabajo.

No cabe duda de que el trabajo representa la principal actividad del hombre. Esto ya lo decían en 1845 Marx y Engels en “La Ideología Alemana”. Cuando hablamos de trabajo no solo implica el esfuerzo de hombres y mujeres en transformar la naturaleza para satisfacer una necesidad, sino que trasciende la mera actividad física, es decir, lo concreto. Los aportes del filósofo Gyorgy Luckács afirman lo anterior. El autor profundiza sobre el plano filosófico de lo que implica el trabajo, concibiendo a este como un principio homogeneizador que permite la constitución del género humano. Para la producción y reproducción del ser social hombres y mujeres desarrollan una actividad orientada por finalidades racionalmente establecidas, así lo expresa Lessa (1997), comprendiendo la definición de trabajo en Luckács:

O único pressuposto da ontologia lukácsiana é retirado diretamente de Marx: os homens apenas podem viver se efetivarem uma contínua transformação da natureza. Diferentemente do que ocorre na esfera biológica, esta transformação da natureza é teleologicamente posta seu resultado final é previamente construído na subjetividade sob a forma de uma finalidade que orientará todas as ações que virão a seguir. Esta transformação teleologicamente posta da natureza, após Marx, Lukács denomina de trabalho. (p.3)

En esta línea, Luckács concibe al trabajo como fundamento ontológico del ser social, a partir de la interrelación de los seres humanos y la naturaleza, permitiendo su realización y creación de la sociedad. De esta manera, el trabajo resulta de un proceso compuesto por la previa ideación y la objetivación, en donde la realidad es transformada al tiempo que lo hace el individuo y la sociedad.

De acuerdo con Carlos Montaña (2011), desde los aportes de Luckács, el trabajo es concebido como una actividad teleológica, además de representar un fundamento ontológico, simboliza un fundamento de libertad del ser humano, ya que le da capacidad de decisión sobre el cómo y porqué se realiza un bien:

Por ser atividade teleológica e consciente, em que o ser social escolhe o resultado desejado, e a partir da avaliação das condições (causalidades) escolhe por um caminho determinado, o trabalho constitui não apenas fundamento do ser social, mas também constitui o fundamento da liberdade. Liberdade é assim entendida (...), não na sua acepção burguesa (“a liberdade de um termina onde começa a do outro”), ou liberal (liberdade formal, legal, como inexistência de impedimentos formais), ou até do senso comum (ausência de sujeição) mas, contrariamente, como o exercício real da capacidade consciente de optar e escolher por finalidade e caminhos. Só o ser social pode ser assim livre (Montaña, 2011, p. 80).

En este marco, Montaña especifica que, bajo estos supuestos, cobra relevancia la dimensión histórica del trabajo, ya que hombres y mujeres a través de la transformación de la naturaleza se crean y se realizan, conformando de esta forma relaciones más complejas tanto con la naturaleza como entre los miembros de la sociedad.

Ahora bien: ¿qué sucede con el trabajo en el modo de producción capitalista? El trabajo bajo las relaciones sociales capitalistas de producción presenta ciertas particularidades, que supone dos polos antagónicos. En estas, la división de clase se origina a partir de quienes poseen (capitalistas) o no (obreros) los medios de producción. Para subsistir, los no poseedores ofrecen su fuerza de trabajo para venderla a un precio (el salario) en el mercado, estableciendo de esta forma una relación salarial. En este sentido, las lógicas capitalistas hacen que el trabajo pierda su significado original y se transforme como medio de satisfacción de necesidades, a medio de vida e intercambio. El hombre se torna mercancía al vender su fuerza de trabajo, generando una relación de explotación y alienación del ser humano produciendo la deshumanización del trabajador/a. El trabajo deja de ser un medio de satisfacción de necesidades para quien lo realiza, satisfaciendo las necesidades de reproducción del capital.

“(…) em sociedades pré-capitalistas o desemprego e a pauperização são resultado (para além da desigualdade na distribuição da riqueza) do insuficiente desenvolvimento da produção de bens de consumo ou da escassez de produtos, contrariamente no modo de produção capitalista a pobreza (pauperização absoluta ou relativa) é o resultado da acumulação privada de capital, mediante a exploração (da mais-valia), na relação entre capital e trabalho, donos dos meios de produção e donos de mera força de trabalho, exploradores e explorados” (Montaño, 2011, p. 81)

Lo anterior implica que los poseedores de los medios de producción son quienes obtienen mayor ganancia en comparación con el obrero, pues a través de la “plusvalía” obtienen mayor excedente económico no por su propio esfuerzo, sino a partir del producto del trabajo humano que desarrollan los trabajadores. La plusvalía representa el trabajo no remunerado producido en la creación de bienes de valor. Esto implica que el propietario se apropia no sólo de la actividad sino del conocimiento, energías, significados... en fin una serie de dimensiones que permiten que el bien sea creado y hacen del trabajador ajeno del producto que el mismo produce.

En este sentido, a la vez que se generan las condiciones de desarrollo de la humanidad superando los límites que la naturaleza establece, el hombre genera las condiciones de deshumanización pues las creaciones que realiza se presentan no como productos propios, sino que, bajo el sistema capitalista, se exhiben ajenas, extrañas y opresivas.

El trabajo entonces constituye desde la modernidad, una condición para la integración social y el desarrollo de la humanidad. Los modelos en que se organiza el trabajo se relacionan con contextos determinados. Estos no son estáticos, sino que a lo largo de la historia se han podido ver distintas fases y características predominantes transitando desde el artesano, al proletariado, el asalariado. Bajo la lógica capitalista, el trabajo se transforma como respuesta a las crisis que sustentan el capitalismo, generando nuevas formas que plantean la necesidad de superar los límites impuestos a la productividad a medida que avanza el conocimiento tecnológico-científico. Desde los años 70 estamos experimentando una crisis de tipo sistémica, que envuelve de forma integral la estructura capitalista, implicando un cambio en el proceso de producción y reproducción social, rediseñando, de esta forma el perfil del capitalismo contemporáneo.

La reestructuración productiva, acarreó cambios vinculados al interior del mundo del trabajo. Las denominadas “formas clásicas” en que este se organiza, tales como el Taylorismo y Fordismo - la primera surgida en 1910 y la segunda en 1920- manifestaron sus primeras mutaciones. Estas formas de producción, que prevalecieron en las grandes industrias se basaron en la producción en masa, de mercancías homogéneas y producción verticalizada. Este proceso de producción cuya base es la cadena de montaje, buscaba reducir el tiempo y aumentar el ritmo de trabajo.

Este patrón productivo se estructuró basado en el trabajo parcelado y fragmentado, en la descomposición de las tareas, que reducían la acción del trabajador a un conjunto repetitivo de actividades cuya sumatoria tenía como resultado el trabajo colectivo productor de vehículos. Paralelamente a la pérdida de destreza de la labor anterior del operario, ese proceso de desantropomorfización del trabajo y su conversión en apéndice máquina-herramienta le otorgaban al capital mayor capacidad en la extracción del exceso del plus trabajo (Antunes 2005, p. 23).

Ambos modelos productivos, suponen el comienzo de la generación de un método científico al trabajo, generando investigación y control con el fin de aumentar la producción. En el taylorismo-fordismo, las tareas son adjudicadas por técnicos a favor de la valorización del capital y ejecutadas por los/las trabajadores/as, generando cambios en las formas de concebir y ejecutar el trabajo. En este sentido, el capital intentaba “apropiarse del saber hacer” del trabajo suprimiendo la dimensión intelectual del trabajador manual. La remuneración estaba basada en función de la antigüedad, brindando la garantía de la estabilidad en el empleo, dando origen a la “sociedad salarial”. En concordancia, esta fase de acumulación “rígida”, estuvo acompañada por un incremento del consumo masivo de los sectores asalariados y un Estado Social fuerte -asociado a las ideas de Keynes- cuyo fin era apaciguar la lucha de clases a partir de concesiones de beneficios sociales, en una sociedad completamente politizada, producto de la homogeneización de la clase trabajadora que arrojaba dicho modelo productivo.

En este marco, finalizada la década de los 60 y comienzos de los 70, el binomio taylorismo-fordismo comienza a dar signos de su agotamiento. Al respecto, los aportes de Antunes (2005) son útiles para entender dicha crisis. Entre varias causas, la principal a la que alude el autor es la caída de la tasa de ganancia, la cual acarreó bajos índices de crecimiento de la producción y la productividad. De acuerdo con el autor la crisis:

era también la manifestación, como ya se ha indicado, tanto del sentido destructivo de la lógica del capital presente en la intensificación de la ley de la tendencia decreciente del valor

de uso de las mercancías, como también la incapacidad de control del sistema de metabolismo social del capital. Con el desencadenamiento de su crisis estructural comenzaba también a desmoronarse el mecanismo de “regulación” que se había fortalecido durante la posguerra en varios países capitalistas avanzados, especialmente en Europa.” (Antunes, 2005, p. 17)

Estos factores muestran un claro agotamiento del régimen de acumulación rígido y la crisis estructural capitalista contemporánea. Es de esta forma, que el capital busca dar respuestas para reestructurar el patrón productivo, generando cambios en el patrón acumulativo, pasando de uno rígido a otro más flexible.

En este sentido, acompañada con la crisis, emerge el proyecto neoliberal restaurador. Sus principios giran en torno a la flexibilización de las relaciones laborales, la desregularización de las relaciones comerciales y circuitos financieros, así como la privatización del patrimonio estatal. En la búsqueda por nuevos patrones de flexibilidad frente a la rigidez del fordismo, Harvey (1990) explica que la acumulación flexible:

“apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas del consumo. Se caracteriza por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativos” (p. 171)

Es frente a la volatilidad del capital, donde la descentralización (acompañada con el avance tecnológico), generan nuevos cambios en la organización del trabajo, dando lugar al modelo japonés, llamado Toyotismo. Dicho modelo se posiciona desde el lado de la demanda, teniendo como objetivo atacar la variabilidad del consumo. Su producción ya no es en masa, sino que está orientada a la heterogeneidad. Este modelo se estructura a partir del “just in time”, cuyo principio básico consiste en el mejor aprovechamiento del tiempo de producción. Este sistema funciona, a su vez, bajo el sistema Kanban, donde se busca tener un mínimo de stock.

En este aspecto, volviendo Antunes (1999) y las consecuencias de la crisis:

se observa un proceso múltiple: (. .) se efectuó una notoria expansión del trabajo asalariado, a partir de la enorme expansión de asalariados en el sector servicios; se verificó una significativa heterogeneización del trabajo, expresada también a través de la creciente incorporación de contingentes femeninos al mundo obrero; se percibe, igualmente, una subproletarización intensificada, presente en la expansión del trabajo parcial, temporario precario, subcontratado, “tercerizado”, (...) se reduce el proletariado industrial y fabril; y por el otro aumenta el subproletariado, el trabajo precario, o los asalariados del sector de servicios (...) hay un proceso de mayor heterogeneidad, fragmentación y complejización de la clase trabajadora. (p.43)



Para el caso uruguayo, la flexibilización atacó a la industria, impulsando al sector de los servicios. En este sentido, Stolovitch (1996) propone un término didáctico para comprender el fenómeno de las tercerizaciones dentro de la lógica empresarial. En términos del autor, una "empresa fofa" se transforma a una "empresa delgada". Esto quiere decir que las estrategias de expansión transformaron la lógica de verticalización de las empresas por una lógica de focalización, colocando como eje principal su actividad central. Lo que no está en ese foco, se transfiere a una tercera, es decir, se terceriza.

Ahora bien, la transformación no se producen sólo en las empresas privadas, sino que también se incorpora a nivel Estatal. El Estado, no escapa a esta lógica capitalista, en donde se generan las tercerizaciones en las provisiones de los servicios públicos, desmontando lo social de lo público y su privatización a través de varias formas de precarización del trabajo (Claramunt, 2019).

Los cambios originados al interior del trabajo repercuten en la organización de los trabajadores, colocando desafíos y obstáculos en la acción colectiva. ¿Cómo generar acciones colectivas a partir de la fragmentación y heterogeneidad en la clase que vive del trabajo? De acuerdo con Enrique de la Garza (2005), el trabajo industrial en el mundo ha disminuido en favor de los servicios, incrementando los trabajos no clásicos. Las teorizaciones y conceptos clásicos ya no permiten comprender la realidad que vienen atravesando las sociedades desde la década de los 90. En este sentido, buscando una concepción "ampliada" del trabajo que incorpore sus transformaciones últimas, explica la importancia de introducir las actividades dedicadas a los servicios dentro de los análisis clásicos sobre el trabajo. Esto tiene cierta complejidad, él explica:

(..)la necesidad de incorporar a los servicios al análisis de las ocupaciones y los procesos productivos introduce especificidades que hacen dudar de algunas de las características clásicas del trabajo como algo universal: si los servicios implican que el producto no es separable de quien los produce o que los consume, es decir, que el proceso productivo implica compactaciones entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento de su generación, la distribución a los consumidores y el acto del consumo, esto significa una reformulación de quiénes son los actores en el proceso productivo. Si el servicio es capitalista, seguirán presentes trabajadores asalariados y empresarios, con los respectivos mandos medios, pero entrará de manera directa en el proceso de producción un tercer actor que no se presenta como asalariado ni como patrón: el consumidor, el usuario, etc. Y entra de manera directa porque el producto –salud, educación, servicios bancarios, de restaurante, de transporte– no se puede generar sin su presencia en momentos clave del proceso de producción. Dado que estos servicios no se pueden almacenar, tienen finalmente que

consumirse en el momento de la producción. De tal modo que la manera de consumir es al mismo tiempo forma de producción, y especialmente, complica el problema de las relaciones sociales y de poder dentro del proceso de producción. (De la Garza, 2005, p. 11)

Para De la Garza, el trabajo ampliado refiere a que el objeto de trabajo sea material o inmaterial, una actividad en donde no solo implique lo físico y lo intelectual, sino las caras objetivas y subjetivas de dicha actividad. El trabajo ampliado en términos del autor constituye sujetos laborales ampliados. La conformación de identidades y acciones colectivas bajo la heterogeneidad y flexibilización no sólo depende de las presiones estructurales, sino que en éstas media la subjetividad. Quienes viven de su fuerza de trabajo, no solo comparten espacio laboral, sino que tienen interacción y experiencias en otros mundos, pudiendo articular de manera inmediata o no con el mundo del trabajo, permitiendo que una persona pueda compartir acciones colectivas diferentes. En síntesis, el autor niega que las acciones colectivas laborales -producto de la heterogeneidad y fragmentación en que se configura el trabajo- hayan desaparecido, sino que las acciones e identidades, pueden tener relación intensa o débil en relación con el mundo del trabajo, ni siquiera depender específicamente de esta. Sujeto ampliado para el autor:

no son aquellos cuya acción colectiva depende fundamentalmente de la experiencia, organización, demandas laborales, específicamente en torno de la relación capital-trabajo: esta es la concepción estrecha de trabajo y de sujeto laboral. La concepción ampliada implica que puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas, con sus demandas y formas de lucha y organización, pero también que los sujetos se pueden constituir en territorios y tiempos no laborales, aunque teniendo un pie, o una uña, de vinculación con lo laboral ampliado. (De la Garza, 2005: p.15)

Conocer el mundo del trabajo y sus transformaciones a lo largo del tiempo, permite comprender cómo las sociedades se relacionan con este y la manera en que ese relacionamiento construye sujetos colectivos, específicamente sindicatos. Los cambios en la restructuración productiva dan cuenta como con la flexibilidad emerge la aparición del trabajo precario, señalando obstáculos a las acciones colectivas, generando escenarios que limitan y posibilitan al movimiento sindical. En este sentido, para responder a las preguntas de investigación realizadas en este trabajo, cobra relevancia conceptualizar a los Movimientos Sociales y Sindicatos, para así comprender las estrategias desarrolladas por estos dentro del campo social.

## 2.2 Sindicalismo y movimientos sociales

Mayor desenvolvimiento del capital representa mayor desigualdad y pobreza. Las sociedades capitalistas presentan un proceso contradictorio en el cual, a la vez que se crean las posibilidades de superar las barreras naturales impuestas a las personas, se impone como fuerza extraña que explota a parte de la humanidad. Sin embargo, no todo es estático. La relación capital/trabajo se encuentra siempre en pugna. Debido al antagonismo de clases, estas luchan entre sí persiguiendo cada una sus intereses (unos quieren explotar más y otros quieren dejar de ser explotados).

El trabajador tiene maneras de incidir en la disminución de la desigualdad e inhibir el poder del capital. Marx ya afirmaba que es a partir de la lucha de clases, donde se configura la historia de las sociedades en el modo de producción capitalista. En esta línea Antunes (2000) dice: “El trabajo constituye un fenómeno central para la vida social tanto como productor de valores de uso y cambio, tanto sea por su ausencia como por su existencia en diferentes formas, generador y destructor de identidades personales y colectivas” (p.3). Es gracias al trabajo dentro de la lógica del capital donde se genera la toma de conciencia de la realidad de la clase obrera, produciendo formas de identidad y organización en defensa de sus propios intereses. Las posibilidades de gestar un proceso de pasaje de una “clase en sí” a una “clase para sí”, es lo que permite el conocimiento crítico de la realidad.

En este marco adquiere relevancia la lucha sindical. ¿De qué hablamos cuando hablamos de un sindicato? Indudablemente, el término alude a una organización de trabajadores/as. Los sindicatos representan los intereses de la clase que vive del trabajo y son gestados a partir de la polarización de las clases fundamentales y antagónicas dentro del modo de producción capitalista, cuya movilización tiene como expresión la relación capital/trabajo. Los sindicatos, tienen como fin lograr mejoras en las condiciones de trabajo, así como en la calidad de vida del colectivo que representan.

La crisis productiva y las transformaciones en el mundo del trabajo introdujeron cambios en las formas tradicionales de organización de la clase trabajadora, disminuyendo el protagonismo de sindicatos para dar lugar a nuevos movimientos sociales. La crisis trajo como consecuencia que las formas de opresión por fuera de las relaciones de producción se captan en la actualidad en nuevos términos, dando mayor espacio para el movimiento de diversos grupos tales como los de género, ecológicos, de raza, entre otros.

Sin embargo, lo anterior no refiere a la desaparición de sindicatos, sino que las formas tradicionales de organización han ido cambiando y acompañan los nuevos movimientos sociales que forman parte del tejido social bajo nuevas formas de reivindicación.

En esta línea, hablar de sindicatos por tanto refiere hablar también de movimientos sociales. María da Glória Gohn (1997), explica que existen cuatro perspectivas elaboradas al respecto de los movimientos sociales dentro de las ciencias sociales contemporáneas. Según ella, existe un paradigma norteamericano, europeo y latinoamericano (este último originado durante los años 70 y 80), del cual cada uno se identifica con distintas teorizaciones.

Hay varias teorías e interpretaciones de lo que representa un movimiento social, no llegando a un consenso único y universal de a qué alude el término. Gohn, estableciendo parámetros mínimos para una conceptualización teórica, elabora una definición que permite comprender dicho término:

Movimentos sociais são ações sociopolíticas construídas por atores sociais coletivos pertencentes a diferentes classes e camadas sociais, articuladas em certos cenários da conjuntura socioeconômica e política de um país, criando um campo de força social na sociedade civil. As ações se estruturam a partir de repertórios criados sobre temas e problemas em conflitos, litígios e disputas vivenciados pelo grupo na sociedade. As ações desenvolvem um processo social e político-cultural que cria uma identidade coletiva para o movimento, a partir dos interesses em comum. Esta identidade é amalgamada pela força do princípio da solidariedade e construída a partir da base referencial de valores culturais e políticos compartilhados pelo grupo, em espaços coletivos não-institucionalizados. Os movimentos geram uma série de inovações nas esferas pública (estatal e não-estatal) e privada; participam direta ou indiretamente da luta política de um país, e contribuem para o desenvolvimento e a transformação da sociedade civil e política (Gohn, 1997, p. 225)

La autora identifica dos fases que componen la totalidad en la formación de un movimiento. Por un lado, uno interno, que refiere a sus demandas y reivindicaciones, los repertorios de acción colectiva que generan su composición social, sus articulaciones, su ideología, proyecto y organización. Mientras que, por otro lado, el externo considera el contexto del escenario sociopolítico y cultural en donde se inserta opositores, articulaciones y redes externas construidas por líderes y militantes en general. Son variadas las fuerzas que motivan las acciones sociopolíticas de los movimientos. Algunos pueden ser de corte transformador como también, existen los conservadores.

Este trabajo, focaliza su atención en aquellos movimientos de corte popular. Lo popular refiere objetivamente a todos los segmentos de la población que soportan o sufren

una dominación, o varias dominaciones, el cual no pueden alterar deliberadamente sin organización y movilización socio-política-cultural” (Gallardo, 2011).

Siguiendo a Héctor Palomino (2005), más allá de las diferencias entre los movimientos vinculados a su composición social, sus acciones y demandas, existen ciertas características en común entre ellos:

Una característica común a los nuevos movimientos es la importancia que otorgan a su forma organizativa, su funcionamiento y mecanismos de decisión, y también a los valores y normas internas que los rigen. Esto les permite diferenciarse de un sistema político tradicional en el que prevalecen los medios por sobre los fines de la acción, orientación exacerbada en los noventa desde la cumbre del poder político (...). La transparencia en sus acciones y en la toma de decisiones puede entenderse como una respuesta de los movimientos a la forma tradicional de concebir y hacer la política. Por eso, todos ellos destinan tiempo al debate y a la realización de asambleas para llegar a conclusiones consensuadas. También comparten, en mayor o menor grado, características como la horizontalidad en las decisiones, rechazando esquemas jerárquicos y verticales; la no delegación de la representación, a pesar de las dificultades que esto genera en la ejecución de acciones coordinadas; la búsqueda de la autonomía con respecto no sólo a los partidos políticos y el Estado, sino de cada organización en el interior del propio movimiento; el anclaje territorial de sus demandas e intereses pero no de sus acciones, ya que necesitan trasponer el ámbito local para lograr respuestas satisfactorias. (p.24)

En este sentido, si bien hay discrepancia respecto a las distintas perspectivas sobre la relación sindicatos y movimientos sociales, no nos adentraremos en tan rico y extenso debate. Sin embargo, vale la pena describir que los nuevos movimientos sociales han permitido reconsiderar las formas tradicionales que adquirió el sindicalismo a lo largo del tiempo. Como se mencionó antes, los efectos de las transformaciones del capitalismo contemporáneo, a partir de la priorización del mercado, el modelo de acumulación flexible, así como los cambios en la esfera del Estado y su lejanía de su rol regulador, de control y protección -generando inseguridad e incertidumbre frente a la estabilidad con la que se gozaba años anteriores- debilitaron al sindicalismo poniendo trabas a la unión gremial y a la lucha sindical, configurando nuevos movimientos emergentes.

Conocer la crisis sindical y la aparición de estos nuevos movimientos, no significa decir que el sindicalismo ha perdido su fuerza. El neoliberalismo profundizó las desigualdades ya no siendo como únicas asociadas a lo laboral, sino que ahora las sociedades se encuentran frente a un mundo de desigualdades exacerbadas. En la actualidad, se identifican nuevas formas de opresión ya no solo en las relaciones de producción, sino que,

en otras dimensiones, donde surgen movilizaciones dedicadas a denunciar distintas formas de dominación: raciales, de género, de generaciones, etc.

Si cobra relevancia destacar, que tanto luchas de clase como luchas sociales, dirigen sus movimientos a partir de problemas fundados dentro de la relación capital/trabajo, enfrentándose a “problemas sociales”, en otras palabras, manifestaciones de la cuestión social expresadas en la vida cotidiana de los colectivos. En concordancia con Montañó (2011), las luchas de corte popular dadas por ambos no son expresiones contradictorias, más forman parte de un proceso común, a veces en diferentes niveles, pero poseen un claro objetivo común: la emancipación de las personas.

La articulación del sindicalismo en Uruguay junto con los movimientos sociales, reflejan los esfuerzos de construcción de lazos sociales a través de diversas formas de organización para resistir al capital e impulsar transformaciones tanto en el campo del trabajo como en la sociedad. El crecimiento de la desocupación, la precarización laboral y la pobreza que caracterizaron a la década del noventa-y que ahora retorna con más fuerza-, afecta considerablemente las condiciones de existencia de los sectores populares. Los y las trabajadoras experimentan diversas expresiones de las desigualdades, lo cual modifica las formas tradicionales de organización. Claro es el ejemplo, de ver a sindicatos adhiriendo la lucha de otros movimientos, como por ejemplo el movimiento feminista. Las formas de las distintas articulaciones fortalecen a los movimientos, contribuyendo a la ampliación tanto de la ciudadanía, así como de las mejores condiciones de trabajo.

De esta manera, hay que pensar el sindicalismo en Uruguay, como una clase heterogénea, diversa, el cual recoge demandas y reivindicaciones de diferentes tipos, pero que tiene como objetivo resistir a los impactos del capital sobre la clase que vive del trabajo a partir de la unificación. Esto nos dirige a la necesidad de conocer más a fondo la historia del movimiento sindical uruguayo -en donde el puerto tuvo un lugar clave-, para luego finalmente entender la historia del SUPRA y sus transformaciones en el último tiempo.

### **3. Breve historia del Movimiento Sindical. El Puerto y el SUPRA a lo largo del tiempo**

“Si Montevideo no hubiera existido, el territorio Oriental del Uruguay habría carecido de un esencial elemento de viabilidad, de fuerza, de cultura, indispensables para ser una nación independiente. Sin la bahía, su puerto. Montevideo no hubiera tenido motivo de ser, no hubiera existido tampoco. Así se ligan en lógica sucesión, el puerto natural, el campamento, la aldea, la villa, la ciudad, la capital y la patria(...)” (Fernández y García de Zúñiga, 1939, p.15)

El puerto de Montevideo representa unos de los elementos constitutivos para el origen y desarrollo del Uruguay. La ubicación geográfica y su índole de puerto natural -ya que no es necesario un periódico dragado siendo óptimo para naves de gran tamaño- ha generado desde el Uruguay independiente, que la bahía de Montevideo se constituya como una excepcionalidad en la región, reconociéndose como una ciudad portuaria, permitiendo en los primeros albores del país, una fuerte recepción de migración extranjera y una fuerte atracción para el comercio exterior.

Lo anterior permitió que el país cumpliera un papel para la atracción del tráfico de intermediación con las regiones fronterizas de los países vecinos, generando de esta forma la capacidad de acumulación gracias a las usuras, así como también de la exportación de ganadería, la producción saladeril y manufacturera. El puerto convirtió al país en el centro distribuidor regional de las mercancías europeas destinadas a las provincias argentinas de Entre Ríos, Corrientes y Santa Fe, la zona de Río Grande del Sur e incluso Paraguay. (Oddone, 1992)

El puerto de Montevideo a partir del Uruguay independiente ha constituido el motor de la expansión económica y del crecimiento demográfico desde 1830. Para la historia del país, este representó un elemento clave para la inserción internacional que estableció las bases para la primera modernización capitalista, teniendo como consecuencia la transformación de la sociedad uruguaya. Las características de la formación social posteriores a la independencia impedían la estabilidad del país por lo cual desde las clases rurales y urbanas dominantes exigían paz y orden, así como gobiernos fuertes. Para tal fin, era

necesario la modernización del Estado, así como un fortalecimiento del modo de producción que acompañara las exigencias que establecía el mercado mundial. Al respecto, Sala y Alonso (1986) señalan:

El camino a la imposición dominante del capitalismo en la formación social uruguaya fue complejo. Se procesó en medio de guerras civiles, internacionales e intervenciones, cuando la acumulación originaria coexistió durante décadas con formas de redistribución precapitalista, el que enlentecía la inversión de los limitados capitales en actividades productivas, el que predijo el país durante la guerra grande. Las modalidades que asumió el tránsito hacia la imposición del modo de producción capitalista, determinó que durante décadas pudiera constituirse un bloque en el poder de clases dominantes, capaz de resolver a su interior de manera pacífica sus contradicciones y de subordinar a las clases dominadas. (p. 27)

Las siguientes páginas buscan describir de forma breve la historia del movimiento sindical uruguayo, desarrollando sus principales hitos, luchas y resistencias, a partir de los procesos de instauración del modelo de producción capitalista en el país. Tal fin es necesario, para luego conocer la organización de los trabajadores portuarios en profundidad.

### 3.1 Los comienzos

En Uruguay, las bases de la modernización capitalista se asientan durante los años 1876 y 1890, período histórico denominado militarismo. Durante este tiempo, el principal objetivo a manos de militares era “poner la casa en orden” producto del clima social que existía en la época, debido a las guerras civiles y la anarquía caudillesca generada por el paternalismo de estos terratenientes principalmente hacia la población marginal del campo, que generaba gobiernos paralelos al gobierno central.

El militarismo instala un punto de quiebre a la situación económica, social y política que estaba viviendo el Uruguay tradicional. En esta fase de la historia se tomaron una serie de medidas transformadoras que buscaron la centralización del poder del gobierno y el fortalecimiento del aparato estatal por encima de las fracciones establecidas por los caudillos. Dentro de las acciones establecidas, las principales fueron: neutralizar el poder caudillesco, desarrollo del ferrocarril y telégrafo, cambios legislativos y administrativos -que dotaron al Estado de un mayor poder-, reformas hacia la educación primaria y, por último -aunque no menos importante- el alambramiento de los campos. Esta medida provocó profundos cambios en la sociedad uruguaya ya que, a partir de su implementación, permitió la garantización de la



propiedad de la tierra y el capital, introduciendo cambios de racionalización sobre el uso de la pradera, así como transformaciones al interior de la organización del trabajo. Siguiendo a María Inés Moraes (2008), estos cambios generaron una nueva función productiva de base exportadora y motor del crecimiento agroexportador a partir de la formación definitiva de mercados modernos de factores de producción agraria. El alambramiento trajo como consecuencia transformaciones en el mercado de trabajo y la eliminación de determinadas ocupaciones típicas establecidas de la producción sin cerco, generando un poverío rural y como consecuencia el desplazamiento campo-ciudad.

Las medidas señaladas anteriormente fueron acompañadas por dispositivos disciplinadores de la fuerza de trabajo que permitieron cambiar sensibilidades funcionales a las transformaciones económicas y políticas. Barrán (1990) describe la existencia de “dioses”, es decir, valores supremos para el cambio de prácticas tales como: el trabajo, el ahorro, el orden, la salud y la higiene.

En este marco, las iniciativas desarrolladas por el militarismo fueron fundamentales para la transformación e instauración capitalista. El éxodo del campo a la ciudad para la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo frente a la tímida industria que se estaba gestando previo al Uruguay del novecientos, son indispensables para pensar los orígenes del sindicalismo uruguayo como la aparición de un nuevo sujeto social en el escenario. La aparición y percepción de la cuestión social permite visibilizar distintas expresiones del asociativismo obrero. Estas asociaciones ya existían antes del militarismo. debido a la existencia de sociedades de resistencia, cuya meta era la defensa de determinados intereses de la clase obrera. Sin embargo, no es hasta comienzos del siglo XX donde los sindicatos comienzan a tener un rol protagónico.

En este sentido: ¿cuáles fueron las causas del asociativismo obrero en el Uruguay? El proletariado hacia finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX estaba conformado mayoritariamente por una mezcla heterogénea de personas: inmigrantes, nacionales provenientes del medio rural y grupos de artesanos. Esta diversidad constituyó la dificultad de conciencia de clase ya que las experiencias y necesidades que unos y otros tenían no siempre coincidían. Sin embargo, la vivencia de muchos inmigrantes europeos resultaría decisiva a la hora de operar como factor de inspiración sindical.

Según Zapirain, Zubillaga y Salsamendi (2017) comprendiendo las causas sobre la necesidad de una implementación sindical, las adjudican principalmente a las condiciones de vida y trabajo del sector asalariado, así como las incidencias de corrientes ideológicas.

El ejército industrial de reserva, producto de los factores de migración externos e internos y la pequeña industria, produjeron una masa de mano de obra que no podía ser abastecida por la escasa demanda del sector, generando salarios considerablemente mínimos de baja remuneración. Este panorama estaba acompañado por un Uruguay en donde no había existencia de legislación protectora del asalariado y una actitud prescindente del Estado frente a los conflictos laborales, quien consideraba favorecer al empresariado industrial para fortalecer el sector. Desde las élites políticas, se buscó desconocer la cuestión social pero sus expresiones tales como las condiciones de vida, la salud, la vivienda y la alimentación representaron problemas en el proletariado uruguayo.

En este marco, a medida del avance del capital, surge el desarrollo del poder sindical y la aparición de los primeros brotes de organización proletaria. En 1870, se reconoce como el año de origen del movimiento obrero uruguayo, ya que se crea la Sociedad Tipográfica de Montevideo, organización constituida específicamente para la defensa de los intereses colectivos, quienes luchaban por las mejoras de las condiciones de vida del asalariado. De esta experiencia, años posteriores se originaron otras sociedades denominadas de socorro mutuo para luego dar lugar a la aparición de las uniones gremiales.

Por otro lado, los autores mencionados anteriormente atribuyen a las ideologías un factor de causa en el surgimiento del sindicalismo. A pesar de la situación de la clase trabajadora, el asociativismo de la época es gracias a un sustento teórico proveniente de diferentes corrientes originadas en Europa, cuyas ideas van a generar aglutinaciones distintas. Se destacan doctrinas de corte socialista y en especial las anarquistas, corrientes que marcaron el sindicalismo uruguayo por más de 50 años. Por un lado, sobre las primeras dicen los autores:

(...) los sindicalistas socialistas propugnaban la creación de un partido obrero (de ideología socialista) que, imitando lo ocurrido en Europa, buscará la transformación social mediante el camino posibilista, es decir, mediante el acatamiento de las reglas de juego imperantes (pluralidad de partidos, elecciones, representación parlamentaria, reforma legal). (Zapirain, Zubillaga y Salsamendi; 2017; p.53)

A partir de esta corriente surge la Unión General de Trabajadores (UGT) así como la Confederación de Uniones Gremiales de Obreros del Uruguay (CUGOU) que respondía al pensamiento social cristiano, creándose en el 1910 desde ambos gremios, el Partido Socialista. Estas agrupaciones no tuvieron mucho desarrollo, fructificando las propuestas establecidas por las corrientes anarquistas:

En Uruguay la incidencia del pensamiento anarquista en el emergente sindicalismo fue notoria, por cuanto una de las primeras experiencias federativas que se verificó en su seno fue en 1875 la creación de la Federación Regional de la República Oriental del Uruguay, como filial de la Asociación Internacional de Trabajadores (antiautoritarios). Esta experiencia pretendía conformar una estructura a la cual se fueran incorporando los sindicatos; sin embargo, dado el escaso poder de organización que por aquella época tenía el asociacionismo obrero, dicha iniciativa resultaría frustránea -al igual que sucedería con una propuesta de similares características, llevada a cabo en 1884-69 (...).Hacia 1890 había dentro del incipiente sindicalismo uruguayo dos vertientes anarquistas bien definidas: por un lado se encontraban los anarco-colectivistas y por otro los antiorganizacionistas (o comunistas anárquicos). Los primeros, siguiendo el pensamiento de Kropotkin, buscaban formar federaciones de sindicatos que permitieran una mejor organización en aras de la consecución del ideal revolucionario. Es al influjo de esta vertiente que en 1905 se creará la Federación Obrera Regional Uruguayana (FORU), que fue la primera experiencia federacionista en el sindicalismo uruguayo que logró perdurar en el tiempo. (Zapirain, Zubillaga y Salsamendi; 2017; p. 54)

La FORU representa tal relevancia para la historia del movimiento sindical, ya que se constituye como la primera federación moderna de sindicatos en el Uruguay a comienzos del siglo XX. En estos años, el factor ideológico impedía la unión de la clase trabajadora. Sin embargo, estas experiencias iban a ser claves para la llegada de la central sindical.

La revolución rusa fue un divisor de aguas dentro del movimiento sindical en el mundo entero y este hecho no iba a ser ajeno en el proletariado uruguayo. Dentro de la FORU como a la interna del Partido Socialista se presentan fuertes debates en torno a la revolución. Esto tiene como consecuencia que el sector anarquista de la FORU se separe de la misma y junto con una pequeña y muy activa militancia comunista formaron en 1921 el Comité Pro-Unidad Obrera para 1923 luego convertirse en la Unidad Sindical Uruguayana (USU). Más adelante los comunistas que formaban parte de la USU fueron expulsados de la misma y en 1929 formaron la Central General del Trabajo en Uruguay (CGTU).

Los sindicatos durante el gobierno de Batlle y Ordoñez tuvieron gran protagonismo. Durante el primer Batllismo, período cuyo objetivo fue proponer una serie de reformas que

suponían la utilización del Estado para la promoción de un modelo de desarrollo urbano industrial, los sindicatos fueron claves para la conquista de ciertos derechos. En materia laboral, se conquistaron leyes laborales y derechos hacia los trabajadores que recogen reclamos de las distintas organizaciones sindicales tales como: prevención de accidentes de trabajo, limitación de la jornada a 8 horas, la ley de la silla, se regula el trabajo nocturno, descanso semanal, salarios mínimos a los trabajadores rurales y empleados públicos, licencias, entre otras. Sin embargo, llegada la crisis mundial de 1929 y el golpe conservador del presidente Terra, el sindicalismo uruguayo no pudo constituir una resistencia al régimen dictatorial instalado desde marzo de 1933 hasta 1938.

De regreso la democracia, se origina el retorno del batllismo encarnado por un movimiento político denominado “neobatllismo”, quienes gracias a los beneficios que dejó la producción agropecuaria y el comercio exterior durante la Segunda Guerra Mundial, profundizaron e impulsaron el modelo de desarrollo industrial basado en la sustitución de importaciones con protección estatal, lo cual tendrá transformaciones en el movimiento obrero. Principalmente se destaca el crecimiento de la clase obrera, fundamentalmente del sector fabril, así como el sector terciario y servicios.

Frente a un intento de unificación, es en este período, más específicamente, durante el año 1943, en donde se aprueba la Ley de los Consejos de Salarios. Dicha ley, representa una fuerte herramienta de fortalecimiento y un factor de acción unitaria a nivel del sector de actividad, a partir de ella la estructuración de la organización del movimiento sindical tendrá como columna vertebral la rama o sector de actividad.

A pesar de la prosperidad de la época, años más tarde, con el advenimiento de la Guerra Fría llegan nuevamente las tensiones ideológicas acompañadas por síntomas de agotamiento del modelo económico, generando fragmentación y dispersión dentro del movimiento sindical.

Durante estos años aparecieron y desaparecieron varias agrupaciones, tales como la Confederación Sindical Uruguaya (CSU) y la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU). Entre 1959 y 1967, con la llegada al partido nacional al gobierno, surgen problemas económicos, el alza de costo de vida y baja de salario real que produce varias movilizaciones por parte del proletariado, siendo reprimidas por parte del Estado. En este período, en el año 1964 se conforma la Convención Nacional de Trabajadores (CNT), como organismo permanente de coordinación y lucha. No es hasta 1966, que se realiza el congreso de

unificación sindical donde se constituye la CNT como el organismo unificado de los sindicatos uruguayos.

El 27 de junio de 1973 simboliza la fecha que da origen a la dictadura cívico-militar uruguaya. Esta representa el efecto de una larga agonía de las instituciones democráticas y el deterioro de las condiciones del país en los años anteriores producto de múltiples causas: económicas, políticas y sociales. El golpe de facto tuvo como consecuencia la eliminación de libertades y restricciones de derechos a través de un fuerte autoritarismo y represión por parte de las fuerzas armadas. Para la clase trabajadora uruguaya, esto implicó un gran costo puesto que ocasionó su desarticulación generando formas de resistencia principalmente en la clandestinidad.

### **3.2 La unidad en tiempos de redemocratización en el Uruguay**

Llegado a la década de los 80, comienza un período de transición a partir del rechazo de la ciudadanía a la reforma constitucional por parte de los militares, quienes mediante vía electoral buscaban plantear un nuevo orden. Este suceso -entre otros- desencadenó en los años posteriores la reapertura democrática del país, generando en el movimiento sindical una nueva etapa de reivindicaciones y unidad. Es el 1ero de mayo de 1983, cuando nace el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT). Exactamente un año más tarde, uniéndose en un solo movimiento sindical el PIT y la CNT, se crea lo que se conoce en la actualidad como el PIT-CNT.

Nuevamente ya en democracia, a partir de la presidencia de Julio María Sanguinetti, se retoman los Consejos de Salarios. Sin embargo, estos vuelven a ser retirados durante los 90, generando la disminución de la actividad sindical y la rebaja de salarios, sosteniendo que la negociación debía ser entre trabajadores y empleadores excluyendo al Estado.

Efectivamente, a partir del año 1993 el gobierno ya no convoca a consejos de salarios, no establece pautas de negociación ni tampoco homologa los convenios alcanzados, sosteniendo que la negociación debía ser entre trabajadores y empleadores sin participación del estado. La excepción a esta política se aplicaba a determinados sectores, salud, transporte y construcción, por la incidencia que tienen sus “precios” en el resto de la economía. Esta postura, asumida desde la mitad del gobierno del Dr. Lacalle, continúa siendo aplicada e incluso profundizada en los gobiernos posteriores, la segunda presidencia del Dr. Sanguinetti y la presidencia del Dr. Jorge Batlle. Esta “abstención” estatal, fue identificada por el movimiento sindical como una de las causas fundamentales del decaimiento de la negociación colectiva, durante estos períodos, sin perjuicio que, indudablemente operaron también otros factores (Zapirain, Zubillaga, Salsamendi; 2017; p.166)

Durante esta década, el movimiento sindical uruguayo atraviesa un proceso de crisis y decaimiento, producto de la precarización y flexibilización del trabajo que promulgaba el proyecto neoliberal tanto en Uruguay como en América Latina, generando transformaciones en el aparato productivo. La organización y gestión del trabajo, caracterizada por la precariedad, generaba desafíos para la unión de la clase trabajadora, aumentando la heterogeneidad y fragmentación. Estas medidas no representaban más que la llegada al Uruguay de las reformas de primera generación del llamado Consenso de Washington, inherentes a la interpretación dada por los organismos financieros internacionales a la nueva etapa del nuevo capitalismo globalizador (Caetano, 2005)

Debido a múltiples factores en los que no se profundizará aquí, una vez llegado el nuevo milenio, la región comienza a experimentar una profunda crisis la cual tiene como consecuencia la recesión y colapso de la economía. El correlato más impactante de esta crisis representa los efectos sociales de estos tiempos:

En apenas cuatro años emigraron más de 100.000 uruguayos, lo que supera la brecha entre nacimientos y defunciones durante ese mismo período. Según datos oficiales, la pobreza trepó a finales del 2003 al 30,9%, con un 56,5% en la población de entre 0 y 4 años y más de un 50% en la población menor de 18 años. La tasa de deserción educativa se mantuvo en guarismos muy elevados, al tiempo que se revelaban altos porcentajes de jóvenes que no estudiaban ni trabajaban. La tormenta puso al desnudo las falencias del Estado en la atención a una situación de emergencia social, en cuanto al diseño de políticas sociales adecuadas, el manejo de información coherente y lo más actualizada posible, la consistencia y fortaleza de sus servicios educativos y sanitarios en todo el país. Se puso de manifiesto de manera por demás clara que la sociedad hiperintegrada y el Estado escudo de los débiles habían quedado atrás y que en el país se generaban fenómenos antes insospechados de indigencia, desnutrición infantil, radicación territorial del poder social. El avance de la pobreza y de la marginación (esta última con sus connotaciones culturales además de sociales) evidenciaba el cuadro de una sociedad fragmentada, guetizada, con rupturas profundas del tejido social y de los espacios públicos. (Caetano, 2005, p.42)

En este panorama de un Uruguay debilitado, las elecciones del 2004 marcaron un hito en la historia del país, rompiendo con el bipartidismo a través de la llegada de la izquierda al gobierno. Para el movimiento sindical, la llegada del Frente Amplio representó un significativo fortalecimiento de la clase obrera, gracias al avance en materia social y laboral. De acuerdo con Rodolfo Perroni (2015) es en este período en donde se vuelve a convocar los consejos de salarios –más adelante ampliados al sector rural y del servicio doméstico, y creando espacios de negociación en el público- y se pone el acento en promover la actividad

sindical. En este sentido, se establecen diversas leyes: de fuero sindical (ley 17.940), el derecho a gozar de licencia sindical, así como la aprobación de normas que buscan regular la negociación colectiva

Esta breve descripción sobre la historia del movimiento sindical señala cómo la organización de la clase trabajadora en el Uruguay ha representado un actor social con incidencia en la constitución y desarrollo del país. A pesar de las diferencias, principalmente en cuanto a corrientes ideológicas de años anteriores y que aún a menor escala subsisten en la actualidad, no obstante, las distintas visiones de unos y otros han permitido la continuidad de un movimiento sindical unitario reunidos en una única central con un fuerte poder de injerencia en los más diversos asuntos, siendo la unidad el motor de impulso para las acciones de resistencia y lucha.

### **3. 3 La organización de los trabajadores portuarios**

La Administración Nacional de Puertos (ANP) representa un organismo descentralizado, que se vincula con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Tiene la competencia de la administración, conservación y desarrollo de los puertos públicos, entre ellos: Montevideo, Nueva Palmira, Colonia, Juan Lacaze, Fray Bentos, Paysandú y Salto. La ANP presenta como misión posicionar al Uruguay como nodo logístico entre la región y el mundo en función del desarrollo productivo sustentable del país.

El puerto representa un actor preponderante en el comercio exterior de nuestro país (importación y exportación) así como también se posiciona como puerto de tránsito de mercaderías para toda la región.

La organización de los trabajadores portuarios es de larga data. Dicha organización acompañó la historia del movimiento sindical descrita anteriormente, siendo parte desde sus orígenes y comienzos. La aglutinación de los trabajadores de la actividad marítima de aquel momento encuentra su formación tanto por las condiciones de trabajo, así como del desenvolvimiento de la formación patronal y su política antisindical. Como consecuencia de las diversas uniones que se iban formando durante la modernización del Estado, eran los sectores más dinámicos de la economía nacional en donde se encontraban los focos de organización obrera más importantes. Durante el año 1905, se crea la Federación de

Trabajadores del Puerto, primera organización que aglutinó los gremios portuarios: calafateros, carpinteros, caldereros, marítimos, estibadores, entre otros, integrados por sociedades de resistencia en un movimiento sindical dinámico y combativo.

Sin embargo, es en 1918 en donde se avanzó sobre pasos más sólidos en la organización con la creación de la Federación Obrera Marítima (FOM). La FOM, fue creada por fuera de la FORU, con fuertes influencias socialista en vez de las anarquistas. Francisco Pintos dice: "Con el nacimiento de la poderosa organización agrupando a la mayoría de los trabajadores del puerto y de los barcos, el movimiento obrero nacional inició una nueva etapa, no sólo por la importancia que tiene lugar para la clase obrera la organización de centros tan vitales como son los puertos y los transportes marítimos y fluviales, sino además porque la dirección de aquel fuerte organismo obrero escapó al control de los anarquistas". (Pintos, 196, p. 120). En los meses posteriores a su creación, desde la federación se vivió una gran conflictividad con fuerte represión exigiendo el cumplimiento de la ley de 8 horas, y el aumento salarial y la jornada de 6 horas para la noche. Este conflicto a su vez coincide en la época de la "caza del ruso" –detenciones y deportaciones de obreros extranjeros– en el marco de un supuesto "complot soviético". Finalizada la década del 20, la FOM contribuyó a fundar la Confederación General del Trabajo del Uruguay (CGTU).

En el transcurso de los años, la FOM se va disolviendo para dar lugar a un proceso de reorganización. La segunda guerra mundial, los cambios en la economía y la matriz productiva del país en aquel momento histórico, produjeron cambios en la clase trabajadora en general. El vacío de la federación es ocupado por organizaciones sectoriales tales como terrestre, dragado, marítima, talleres, varadero y conservación de obras, entre otras. Esta dispersión genera como consecuencia la agudización de la represión y desconocimiento de los derechos laborales por parte de los jefes y directores. En 1945 comienzan a gestarse los primeros atisbos hacia una única organización sindical que representara a todos los trabajadores de la Administración, yendo por los caminos de la unificación, generando la creación del SUANP (Sindicato Único de la Administración Nacional de Puertos).

Las barreras a principios del nacimiento del SUANP, así como las diferentes formas de resistencias ejecutadas durante el golpe de Estado bajo la clandestinidad, marcaron el historial del sindicato, siendo un colectivo activo dentro del movimiento sindical uruguayo cuyo objetivo único era claro: volver a la democracia y retornar a la soberanía popular.



### 3.3.1 Ley de Puertos y la “nueva mano de obra portuaria”

Si la década de los 80 tuvo como objetivo restaurar la democracia, la década de los 90 se caracterizó por años de movilización y lucha para el movimiento sindical. El neoliberalismo y el auge privatizador no fueron ajenos al servicio marítimo. Un momento decisivo para el SUANP en dicha década, consistió en la resistencia frente a la promulgación de la Ley de Puertos N.º16.246 de 1992, que reformó el marco legal existente hasta el momento produciendo ventajas fundamentales para el desarrollo y crecimiento del puerto, pero implicó un duro golpe hacia la fuerza de trabajo y la estabilidad con que se gozaba en ese tiempo.

Dicha ley fue parte de los cambios que se produjeron durante la época en América Latina y los modelos de provisión de servicios de infraestructura portuaria, enmarcados en un panorama de desestatización y desplazamiento del Estado, habilitando que los servicios portuarios sean también prestados por privados:

“Este cambio en la concepción del rol del Estado se plasma en el país por medio de la ley N.º 16.246 de 1992. La misma habilita la participación de privados en el sector, establece un enclave aduanero liberalizando la competencia y la circulación de mercaderías a través del régimen de “Puerto libre”, sin autorizaciones ni trámites formales y exentas de todo tributo” (ICD, 2016)”. (Etchebehere, 2019. p 87)

Como consecuencia, se produjo una importante reducción de personal debido a varios incentivos incluidos en la nueva ley. Muchos de ellos pasaron a prestar servicios en las empresas privadas, algunos fueron despedidos bajo el régimen de retiro incentivado y se cerraron varios servicios dentro del Recinto Portuario vinculados a la ANP.

En conversaciones con Vanessa Peirano<sup>2</sup> respecto a dicha ley expresaba:

Para el movimiento sindical, esta ley fue nefasta, porque lo más grave que hizo fue desregularizar el trabajo del obrero. (...) esta ley crea un sistema de altas y bajas. Entonces si viene barco... te paga la caja por los días de trabajo. Ponele son tres días o cuatro días que te lleva de trabajo, te pago por esos cuatro días...te pago los aportes de esos cuatro días y después te doy de baja. (...) con este sistema que solo puede pagar tres días de caja y después te echan...no tienen ninguna obligación de mantenerte o de garantizarte por lo menos el mes entero.

---

<sup>2</sup>Presidenta del SUPRA-ANP. Entrevista realizada en el 2018 en el marco del Proyecto Integral “Sujetos Colectivos y Organización Popular I”.

Los cambios proporcionados por la ley antes citada introdujeron el cierre y la eliminación indirecta de la Administración Nacional de Servicios de Estiba (ANSE)<sup>3</sup> y de la Oficina de Personal Obrero (OPO), dejando al personal jornalero totalmente desprotegido desde el punto de vista de seguridad social y laboral:

Los trabajadores son en su mayoría los antiguos estibadores que se van intercalando con otros nuevos, que aceptan salarios menores y que cada vez son más numerosos.

Así es que se rebajan los salarios y condiciones de trabajo, los nuevos estibadores tienen vedado, expresa o indirectamente organizarse sindicalmente. Sin medio para defenderse, el salario de sus jornadas, que no tienen fecha ni hora para comenzar ni para terminar, lo fijan las patronales a su antojo y las horas extras, el trabajo nocturno, insalubre, etc., en muchos casos no se paga de acuerdo a la ley.<sup>4</sup>

Estos puntos afectan directamente al trabajo portuario, generando una nueva mano de obra portuaria en donde se combinaba un reducido grupo con trabajos públicos estables junto con trabajos precarios y eventuales. Este panorama genera que el SUANP, se solidarice con los trabajadores privados cuyas condiciones de trabajo no eran las mejores.

### 3.3.2. El nacimiento del SUPRA

El escenario que había dejado la Ley de Puertos llegado los años 2000, genera la necesidad del trabajo colectivo de ambos sectores y se comienza a pensar las primeras estrategias hacia una unificación, que permita acciones colectivas en defensa de los derechos laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los portuarios. Si bien aglutinar voluntades no fue una tarea sencilla, a pesar de la atomización de los trabajadores y gracias a las luchas establecidas por el SUANP y gran parte de las organizaciones de los trabajadores privados, el 2007 marca un hito con la fundación y la firma del acta que da origen al Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA) a partir de la unificación tanto de públicos como de privados.

En el 2014 es cuando culmina el proceso de creación del sindicato, a partir de la aprobación de dos estatutos. En este se definen tanto sus objetivos como su organización

---

<sup>3</sup> Gremio que agrupaba a las patronales de empresas navieras, a los efectos de organizar, administrar y controlar los registros de trabajadores de la estiba. La administración funcionaba con una bolsa de trabajo compuesta por aproximadamente 1 000 obreros, con la cual abastecía de funcionarios a las empresas para desempeñar tareas en el puerto de Montevideo

<sup>4</sup> Tomado de: <https://sindicatoportuario.com.uy/historia/>

interna insistiendo en la necesidad de equilibrio tanto de públicos como privados para garantizar la unidad sindical. En su estatuto, el sindicato tiene por objeto:

Encauzar, fomentar y propender a las relaciones de solidaridad, compañerismo, mutualidad y cooperación entre los afiliados. Facilitar en toda forma su mejoramiento social, intelectual, cultural y económico, y defender sus derechos e intereses. (Estatuto SUPRA, 2014, capítulo II, artículo 3)

En la actualidad, el SUPRA reúne alrededor de mil quinientos afiliados y afiliadas tanto de Montevideo como del interior, de los cuales la mitad pertenece al sector público y la otra mitad al privado, distribuidos entre cincuenta empresas. Su organización interna se basa en el gobierno democrático representativo contando con distintos espacios y formas de participación. (Etchebehere, 2019, p. 92).

A finales del año 2019, se conquistó uno de los mayores logros por parte del sindicato, cuyo fin es hacer frente a las consecuencias establecidas desde la ley de puertos para generar mayor estabilidad, disminuir la precariedad y regular el trabajo para construir una vida digna de oportunidades al sector portuario. La lucha por los 13 jornales consistió en que las empresas estibadoras que operan en Montevideo, aseguren a los trabajadores un mínimo de 13 convocatorias, permitiendo acceso a la seguridad social y a un ingreso fijo mínimo.

El nacimiento del SUPRA constituye un ejemplo trascendental para la lucha y organización ante la flexibilización, desregularización y precariedad del mercado del trabajo que dejó el neoliberalismo tanto a nivel nacional como internacional. Su historia, lo ubica como un sindicato consolidado constitutivo del movimiento sindical y productor del desarrollo del país desde hace aproximadamente un siglo con los primeros gremios que existían en el Puerto durante ese momento. Conocer su historia y las maneras en cómo sus demandas y reivindicaciones fueron introducidas en el escenario, permite comprender sus acciones a lo largo de la historia y su funcionamiento para hacer frente a las respuestas del avance del capital.

#### **4. Los desafíos de los comités de base del servicio de limpieza en el SUPRA**

Como fue dicho al principio del trabajo, esta monografía pretende conocer los obstáculos y desafíos en la acción colectiva a los que se enfrentan los distintos comités de base del sector limpieza tercerizado pertenecientes al SUPRA. Analizar e interpretar el discurso no es tarea sencilla, sino que requiere comprender el significado a partir de la misma voz de los/las trabajadores/as. El desafío consiste en recuperar a través de una visión integradora cómo las transformaciones de los tiempos actuales son atravesadas por los diferentes grupos y los obstáculos para el desarrollo de acciones colectivas en una excepcionalidad sindical con ciertas particularidades.

Comprender la subjetividad de los delegados y su experiencia bajo ese rol como líder y nexo entre el comité y los espacios del SUPRA, exige conocer cómo viven el proyecto colectivo en el cual se encuentran insertos. La subjetividad, para su reconocimiento implica:

“( . . . ) ir más allá de la descripción minuciosa de los rasgos externos en que se manifiesta. Así, la subjetividad es simultáneamente constituyente del proceso social y constituida por él; es producto y a su vez produce y refuerza discursos y acciones; se teje en la historia, dentro del marco de las estructuras (espaciales, económicas, sociales), pero es en el caldero de las experiencias y las luchas de los grupos sociales, vividas desde su cotidianidad, donde es realmente asumida ” (Alfonso y Juan Carlos Torres, 2017, p. 8 )

Los tiempos actuales son tiempos adversos para afirmar lo colectivo. Las acciones colectivas se desarrollan en contextos determinados, por lo cual es necesario pensar en estos tiempos hostiles -cuyos efectos destructivos generan el debilitamiento de la clase que vive del trabajo- las posibilidades y desafíos de los sindicatos que apelan a la unión para construir movimientos de lucha y resistencia.

Ahora bien. ¿cuáles son los obstáculos y desafíos de la acción colectiva a los que se enfrentan los comités de limpieza en el SUPRA? Para responder esta pregunta, el análisis de las entrevistas se estructura en base a los objetivos de la investigación cuyos cometidos buscan conocer: las condiciones de trabajo, la participación de los comités de base y la identidad en términos de pertenencia de estos grupos como parte de la organización portuaria.

#### 4.1 La precariedad en el sector

Existen varias dificultades a la hora de hablar sobre como se mide la precariedad laboral, puesto que la ambigüedad a la que alude el término debido a la complejidad del fenómeno precisa de una visión integral que permita su estudio a través de diferentes aspectos. En este sentido, Gerry Rodgers y Janine Rodgers (1989), construyen una categoría conceptual sobre la precariedad laboral a partir de varias dimensiones: el grado de certidumbre de continuidad del trabajo, el control que las personas tienen sobre el mismo, la protección y los ingresos. Siguiendo esta tipología, se procederá a describir de qué manera estas dimensiones se materializan en los distintos comités de limpieza.

El grado de certidumbre sobre la continuidad del trabajo, apunta a aquellos que tienen como horizonte un corto plazo, en el que existe un alto riesgo de pérdida. Para los dirigentes sindicales, los mayores miedos respecto a su continuidad se materializan a la hora de la apertura de los procesos de licitación. Cabe destacar, que desde el sindicato un gran acuerdo conquistado en beneficio a la estabilidad de los/las trabajadores/as tercerizados, fue colocar en los pliegos de condiciones a la hora de una licitación de la ANP, que se mantenga personal contratado que ya cumplía funciones dentro del puerto, dejando que cada persona decida si desea quedarse o no. Estos procesos generan incertidumbre, ya que, en caso de una nueva empresa, se comienza a cuestionar la posibilidad de continuar dentro del sistema portuario y por tanto preservar el empleo. A pesar de esto, quienes ya tuvieron experiencias a la hora de una nueva licitación, dicho requisito no siempre es contemplado por la empresa ganadora:

“En el momento de ganar la licitación, nos queríamos quedar 18 compañeros y ellos no nos querían tomar, nos decían que ellos tenían gente en el seguro y no nos podían tomar. ¡Y era entendible! En realidad, se investigó... no era eso. Resultó que todo era mentira de la empresa” (Entrevista a dirigente sindical)

Esta consecuencia propia de la organización del trabajo genera obstáculos en la composición y formación del grupo. Decidir si quedarse o no, representa un gran problema para los/las trabajadores/as ya que, si se arriesgan a permanecer con la nueva empresa, pierden la antigüedad y, por ende, la disminución del salario. Sin embargo, al irse del puerto, corren peligro de que el espacio de trabajo sea otro de mayor lejanía (o quizás no en el mejor de los escenarios) lo cual implica cambios que tienen como consecuencia reestructurar

asuntos en la vida familiar, cotidiana, entre otros. Esto refleja como los trabajadores conviven con la incertidumbre constante ya que en cada nueva licitación implica tomar una serie de decisiones, sin poder adquirir una perspectiva de futuro dentro del espacio de trabajo.

Las consecuencias de la temporalidad e inestabilidad que genera este tipo de trabajo son parte de lo que se conoce como un riesgo laboral de índole psicosocial. Los riesgos psicosociales son producto de la forma en cómo se gestiona y organiza la fuerza de trabajo. Según Zelaschi estos factores se denominan de esta manera por ser estresores que impactan sobre el pensamiento y las emociones (aspecto cognitivo y afectivo del sujeto). Para la autora:

“(...) la temporalidad permite pensar, que tanto por la incertidumbre que genera respecto al futuro laboral, como por las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo, es un potencial factor que afecta el estado de salud de los sujetos.” (2007, p.3)

Retomando la definición propuesta por Rodgers y Rodgers (1989), una segunda dimensión sobre la precariedad refiere al control del trabajo. Es decir, es más inseguro cuanto menos controle el trabajador (ya sea individual o colectivamente) las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo. Jerárquicamente, quienes controlan el ritmo del trabajo son uno o dos supervisores (dependiendo el comité) quienes planifican las tareas diarias. Consultados por su actividad laboral, no hay grandes alteraciones en el momento del trabajo, sino que cada uno hace según lo que estipula su contrato, teniendo escasa autonomía al momento de realizar el servicio. Consideran que su trabajo presenta una organización mecánica de actividades repetitivas. El servicio de estos sectores no exige la capacitación asociada a nuevas tareas, por lo cual no hay indicios de cierta polivalencia en este caso puntual por parte de los entrevistados. Sin embargo, respecto al control asociado a distintas condiciones laborales se observa cierta pugna -nuevamente- en cada proceso de licitación, principalmente desde las empresas, en evadir las condiciones establecidas en los pliegos, que fueron conquistados por el propio sindicato como forma de generar estabilidad:

“No nos querían tomar en el pliego, decía que se valorará y en su momento no se valoró dando la adjudicación de la empresa, fuimos al ministerio, tuvimos varias entrevistas, hasta que al final cedieron, nosotros quedamos y ellos trajeron a la gente que tenían del seguro que eran ocho y gente de otros locales porque no cubrían para llegar a las treinta y una personas ” (Entrevista a dirigente sindical)

En este fragmento, se aprecia como la empresa busca llegar incluso hasta los ámbitos estatales de negociación con tal de no ceder en beneficio del colectivo. Estas situaciones de resistencia por parte de la empresa se originan generalmente cuando esta es una nueva que opera por primera vez en el puerto.

La tercera dimensión de la precariedad que mencionan los autores refiere a la protección. Esta no solo se entiende en términos de cobertura social sino también en términos de lucha contra la discriminación, los despidos improcedentes o las condiciones de trabajo inadecuadas. Si bien, su trabajo se encuentra protegido dentro de la seguridad social, hay quejas respecto a las condiciones materiales dentro del espacio y el ambiente de trabajo, en lo que refiere a la indumentaria, lugar de descanso, entre otros.

“Fue mucha lucha, muchas reuniones... paros...para poder conseguir vales, uniformes, varios tipos de negociaciones que ya lo tenemos ganado por consejo de salario, y que la empresa no lo entendía.” (Entrevista a dirigente sindical)

“No nos daban ni un pantalón... no teníamos camperas y se hicieron reuniones y nos presentamos en el ministerio... Fue la empresa con el abogado y todo. (...) Con la otra empresa cuando se fue, no sabes lo que era esto Cuando se fueron de acá dejaron todos los cables sueltos, no teníamos nada ahora por lo menos como arreglaron el puerto, el puerto nos arregló todas las cosas de electricidad... no teníamos vestuario (..)” (Entrevista a dirigente sindical)

Si bien se ha podido mejorar en los aspectos materiales, cada proceso de licitación implica volver a renegociar nuevamente este tipo de condiciones al momento del ingreso de una nueva empresa. Por otro lado, a pesar de no existir situaciones de discriminación, si ha habido dentro del grupo de trabajo situaciones de acoso y maltrato por parte de supervisores que fueron denunciadas:

“Estoy de delegado hace como 6 años. Me tiré, porque había una supervisora que era mala, mala, hablaba mal del personal, le gritaba, tenía malos tratos y a mí eso no me gustó, y justo había votación y me tiré de delegado...Ahora ella ya no está más. ¡Pero pua! Que difícil era trabajar con ella, era muy mala compañera.” (Entrevista a dirigente sindical)

A pesar de que estas situaciones se dan a nivel interpersonal, es parte de la cultura de trabajo que llevan muchas empresas tercerizadas de limpieza, las cuales funcionan como estrategia para obstaculizar lo sindical, diferenciando a los trabajadores en tareas de

coordinación y gestión, “aumentando su salario” apenas por encima del valor que el resto de los trabajadores.

Finalmente, la última dimensión que reconocen los autores que corresponde al trabajo precario, refiere a aquellos mal remunerados que se asocian a la pobreza:

“los trabajos mal remunerados deben considerarse precarios si se encuentran asociados a la pobreza y a la inserción social insegura. Los elementos involucrados son así, múltiples: el concepto de precariedad implica inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica. Todo esto no elimina la ambigüedad; un trabajo inestable no necesariamente tiene que ser precario. Lo que identifica a los trabajos precarios es una combinación de estos factores, y los límites del concepto son inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto.” (Rodgers y Rodgers, 1989, p.3)

Para los autores, esta última dimensión alude a si la precariedad coloca a quienes viven de su fuerza de trabajo, en una situación de pobreza o a una inserción social frágil. Dentro de los comités, se puede apreciar cierta disconformidad respecto al nivel salarial y beneficios sociales en general, cuyos discursos establecen el anhelo de ser mejorados

“De hecho en diciembre del 2019 lo estuvimos hablando. Como sabíamos que los pliegos se venían. O sea, ahora estamos en proceso de licitación, pero como cambió toda la situación con la pandemia ahora no se. Pero hablábamos que .. mi mujer al trabajar en la misma empresa -pero en el palacio legislativo- (...)la cantidad de beneficios que ellos obtienen ahí...Por ejemplo, un salario mucho más grande que el de nosotros trabajando de lunes a viernes. Nosotros trabajando de lunes a sábado ganamos mucho menos. Tuvieron una cantidad de logros... 24 mil pesos al mes... es muy poca plata.” (Entrevista a dirigente sindical)

La composición del sector da cuenta de la vulnerabilidad de sus miembros, cuyos orígenes provienen de las clases urbanas más empobrecidas: migrantes, mayoritariamente mujeres, con bajo nivel educativo y personas a cargo. La insatisfacción que genera el salario en este discurso por parte del entrevistado da cuenta de lo difícil que puede llegar a ser la subsistencia a través del pago por su servicio. El anhelo del aumento refleja la incertidumbre en no poder afrontar los costos de vida y el miedo de caer en la pobreza. Por otro lado, también se puede apreciar claramente las consecuencias de la flexibilidad operada dentro del Estado y las consecuencias en la clase que vive de la venta de su trabajo, en la que, una misma ocupación y servicio generan la fragmentación de los/las trabajadores/as solo por el hecho de operar en espacios diferentes.



## 4.2 Estrategias y mecanismos de organización dentro de los Comités

Conocer las condiciones laborales a las que se enfrenta el comité y como es vivenciada la precariedad por el colectivo, permite explorar las estrategias y mecanismos en la organización para enfrentar la flexibilidad que afecta al sector. Adentrarnos en los espacios de acción del colectivo, da el puntapié para entender las estrategias desplegadas para la resolución de problemas en el ámbito de trabajo.

Formalmente, el SUPRA cuenta con distintos espacios de participación. Como máximo órgano de dirección, se encuentra el Ejecutivo Nacional del SUPRA, integrado por delegados/as públicos y privados. También se encuentra el plenario nacional de delegados por sectores, así como la asamblea general y asamblea por sector, como además la organización por comité de base/sindicato de empresa. Por otro lado, existen diversas comisiones y secretarías de carácter voluntario, que buscan asesorar y resolver cuestiones de género y seguridad.

Ahora bien, cada comité encuentra su manera de gestionar colectivamente sus asuntos. La organización establecida dentro de los grupos de limpieza es diferente según cada colectivo y esto depende principalmente de la experiencia acumulada por cada comité. Consultados por la forma de organización, respecto al establecimiento de asambleas, generalmente no hay ni días ni fecha estipuladas, sino que surgen a medida que emerge cierto conflicto o situación.

“Los problemas los palpamos, surgen cada día y ahí vemos cómo gestionarlos. Asambleas no tenemos. Lo hacemos en la diaria.” (Entrevista a dirigente Sindical)

“Por lo general no tenemos asambleas. Las reuniones son espontáneas cuando se quiere hablar un tema, o un problema, o algo a tratar urgente. Ahí es cuando se convoca. Incluso hoy ta... tenemos un tema que llamamos a reunión por la pandemia que hay reducción de personal presencial por orden del gobierno. Por eso, vamos a trabajar una semana un equipo y otra semana otro, entonces ahora nos reunimos para informarle la resolución de ANP” (Entrevista a dirigente Sindical)

“Y si hay un problema se habla, se junta viste . Cuando un compañero tiene algún problema, viene la encargada y me dice: “mira que fulano de tal está haciendo una macana” y yo voy y hablo con él y le digo “mirá estas dando unos pasos malos, trata de hacer esto si no vas a tener problemas” ...y ta antes de que llegue a mayores, se cambia la cosa. es conversar.” (Entrevista a dirigente sindical)

Si bien estos mecanismos resultan útiles, muchas veces los problemas suelen llegar a los delegados cuando ya se han consumado, habiendo escaso margen para pensar colectivamente maneras más eficientes para su resolución. El no tener asambleas estipuladas, no permite pensar de antemano situaciones en las cuales quizás con el tiempo suficiente, se obtenga una rápida solución. Cabe destacar, que cada grupo tiene formas diferentes en gestionar problemas dentro de los colectivos. Mientras unos priorizan las reuniones grupales, otros se comunican directamente con la empresa o con alguien con más experiencia dentro del sindicato.

“Siempre con reuniones, hablándolo... Vamos a votación y gana por mayoría, lo que acatan la mayoría, lo acatan todos los demás. En el grupo participan todos, son activos. Cuando se llama a reunión van todos.” (Entrevista a dirigente Sindical)

“Cuando recién arranqué, que fui a una capacitación e hice unos cursos en mayo en el 2018, me encontré con un portuario que ya lo conocía por esto de andar en todo el puerto. Él es del área del servis de grúa, que también es delegado de seguridad del puerto para ANP. ¡me dio una mano terrible! (...)Yo en su momento plantié unos problemas, él se acerca y me dice “yo te puedo ayudar, cualquier cosa que precises me pegás el grito”. Hablar con él se me hizo más fácil todo porque hablaba directamente con él y ya tenía una persona ahí. Por ejemplo, una situación... Nos querían cambiar de local y no estábamos de acuerdo del local que nos daba la ANP. Nos querían cambiar a un local que hacía un par de años ya habíamos estado ahí y estaba prácticamente destruido. Lo que hicimos fue hablar con él, mandó un par de cartas al puerto y por suerte no nos cambiaron de lugar porque lo teníamos a él ” (Entrevista a dirigente sindical)

“(.. ) yo lo que tengo es buen diálogo con la empresa y acá también, porque yo hablo con Camacho y con Hugo (compañeros del SUPRA), a veces me llaman para hablar si hay algún problema o algo, ellos se ofrecieron, me dicen: “no cualquier problema que tengan, no hay problema cuando vos quieras hablar.” Yo mucho con ellos no, más bien con la empresa, pero a veces hay algún problemita pequeño ahí antes de que sea grande voy me reúno con ellos y se arregla. (Entrevista a dirigente sindical)

En los discursos se puede apreciar como cada comité tiene la autonomía de decidir cómo llevar a cabo sus estrategias, haciendo de estas acciones experiencias dentro de la organización. Sin embargo, el no establecimiento de asambleas internas periódicamente obstaculiza la participación de los demás miembros del colectivo, poniendo trabas al diálogo y al intercambio para resolver medidas o exponer diferentes visiones conjuntas sobre determinados asuntos. Estos espacios de comunicación son privilegiados para la vida grupal,

dado que brindan la oportunidad de generar pertenencia e inclusión activa en la red vincular del colectivo (Dell'Anno, A, 2010).

Asociado a lo antes planteado y, consultados por la existencia de articulación entre los comités del sector tanto para generar demandas como para definir necesidades, si bien no ha habido encuentros grupales, si hay cierto relacionamiento directo entre dirigentes sindicales en los espacios propuestos por el SUPRA, tales como las reuniones del ejecutivo o alguna comisión.

Quienes acuden a la ayuda de terceras personas dentro del sindicato, demuestran la solidaridad establecida dentro de la organización. La solidaridad de clase representa un elemento fundamental dentro del movimiento obrero difícil de llevarla a cabo bajo un panorama de heterogeneidad. El apoyo y acompañamiento de los otros en las acciones realizadas por los comités son claves para el fortalecimiento de la pertenencia y la identidad de clase dentro del sindicato, favoreciendo la capacidad de acción sindical en tanto representación y participación directa de los trabajadores.

Si bien participar en los espacios formales del SUPRA no tiene carácter obligatorio, si representa un ámbito privilegiado para ser parte e informarse respecto a las resoluciones establecidas dentro del sindicato. En la actualidad, estas reuniones se ven truncadas por la crisis sanitaria, lo cual forma parte de la no participación de los comités de limpieza. Sin embargo, las razones asociadas a la disponibilidad horaria con las que cuentan los delegados, son parte habitual de los obstáculos para la participación.

En algún momento participé en una comisión de tercerizados en el PIT-CNT. Se buscó un proyecto de ley que se tenga en cuenta en un llamado de los entes públicos a los tercerizados a quienes desarrollaron en algún momento su actividad como tercerizados en el Estado. El SUPRA tiene mucha cosa, pero tenés que estar enfocado en muchas reuniones y con poco tiempo, es muy difícil participar. (Entrevista a delegado sindical)

El tema es que entre los delegados ahora, que hay un veterano que tiene más tiempo. Pero nosotros que vivimos al palo es muy difícil. Igual, tenemos horas sindicales, pero también te sabe mal dejar tus horas de trabajo a un compañero para ir al sindicato. (Entrevista delegado sindical)

Finalmente, un punto importante a destacar, que repercute en la acción colectiva, refiere a negociaciones en los consejos de salarios. Los comités de base, son parte del Grupo 19 "Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros

grupos” -subgrupo 07- “Empresas de Limpieza”. Al igual que los demás trabajadores/as de empresas de limpieza, quien los representa en las negociaciones colectivas es el Sindicato Único de Empresas de Limpieza (SUEL), pertenecientes a la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y los Servicios (FUECYS). Esto implica que el valor de su salario -y todo lo que este representa- sea definido por las negociaciones que se establezcan con SUEL y no con el SUPRA. Consultados por la participación en SUEL, si bien han existido ciertos acercamientos, no hay una participación activa:

En realidad, no. Un poco nos juega en contra porque por ejemplo en los consejos de salarios, no es el SUPRA quien sale a negociar, es SUEL. El sindicato que nos representa. Por ejemplo, nos pasó en el último consejo de salarios que se perdió una prima por antigüedad, y nos quedó eso... que lo perdimos y nos enteramos cuando prácticamente estaba todo cocinado.

Lo anterior genera una gran contradicción en los comités, puesto que, por un lado, a medida que se generan soluciones laborales dentro del SUPRA, por otro se retrocede en derechos como este caso de la prima por antigüedad. La disminución de salario en esta negociación se puede interpretar por diferentes razones, ya sea porque SUEL no tiene un fuerte peso sindical o quizás no se encuentran bien asesorados en lo que refiere a las negociaciones colectivas. Si bien es un asunto importante conocer estas causas, profundizar en este tema excede a los objetivos que se propone esta monografía. En cambio, se puede afirmar que estos retrocesos son evitables a partir de la participación activa por parte del sector de la limpieza en general, dentro del SUEL. Sin embargo, dadas las condiciones laborales que enfrenta el sector y todo lo que implica un trabajo precario: ¿Es factible la sobre participación de quienes trabajan en la limpieza en estas condiciones? Esta situación, ejemplifica las consecuencias de la flexibilidad, en donde la dispersión entre trabajadores/as impone desafíos en lo sindical proporcionando posibilidades de que los intereses empresariales avancen en detrimento de los trabajadores.

#### **4.3 Identidad y pertenencia: Ellos, nosotros... ¿Somos?**

La identidad es definida como un conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás. Esta da base y sustento a los colectivos, otorgando significados a las acciones colectivas e influyendo en la organización sindical. Las

identidades colectivas asociadas al trabajo se reconstruyen según cada contexto sociopolítico, así como también a los cambios en el mundo laboral. Identidad implica responder a las preguntas “¿quiénes somos?” y “¿qué nos diferencia de los demás?”.

En un mundo de heterogeneidad y flexibilidad de las ocupaciones, De la Garza (2010) adhiere a la perspectiva de Alberto Melucci sobre la noción de identidad, cuya definición refiere a la pertenencia a un grupo, así como los límites y actividades que éste desarrolla, siendo la identidad el fruto de un acuerdo entre sus miembros:

La identidad colectiva, así, se construye en un proceso complejo, interactivo y negociado entre sujetos que comparten una situación social específica y cuya acción colectiva se ha tornado manifiesta. Por ello, lejos de concebirla como ‘cosa’, inherente a los sujetos, es más bien un sistema de relaciones y de representaciones. Así, la identidad tiene un carácter de proceso y es resultado de la autorreflexión y construcción social de los sujetos. (p. 20)

En este sentido, la construcción de la identidad gira en torno tanto a la manera en que los sujetos se afirman a sí mismos como a la forma en que son definidos por sujetos externos. Es decir, a partir de la valoración cognitiva tanto de los sujetos como del contexto que los rodea. Esto significa, que la identidad no solo es autorreferencial, sino que tanto los otros como el entorno son indispensables para la autodefinición.

Complementariamente a la identidad y a la percepción de sí, la experiencia ocupa un rol fundamental para pensar lo colectivo. De acuerdo con Brenes (2018) retomando la noción de Thompson (1981), explica que la experiencia supone prestar atención a cómo las clases subalternas vivencian la dominación, así como también generan expresiones de resistencia a la misma, construyendo formas de praxis social asociadas al campo de la conciencia y de la cultura, expresando posibilidades de construir alternativas diversas, incluyendo las asociadas a luchas de clases. Según la autora dicha categoría es fundamental en la articulación entre condiciones materiales de existencia y constitución de sujetos.

En este sentido, son importantes los esfuerzos establecidos desde el SUPRA para abordar las necesidades y derechos vulnerados dentro del sector señaladas en apartados anteriores. Estas acciones que forman parte de la superación de los hechos y obstáculos a los cuales se enfrentan los comités de base, moldean la conciencia, incidiendo en la conformación de la subjetividad política que atraviesan los diferentes grupos. (Modonesi, 2010).

En sus discursos se aprecia como significativo y valioso las mejoras efectuadas gracias al apoyo por parte del resto de la organización. El sostén que representa el sindicato permite superar los problemas emergentes a la diaria, fomentando la pertenencia en el colectivo e influyendo en la conciencia de los/las trabajadores/as. Por ejemplo, a pesar de que exista un sindicato específico que persigue los intereses propios del sector (SUEL), los comités dentro del puerto consideran más ventajoso estar junto al SUPRA.

O sea, si pertenecemos al gremio porque somos de la limpieza, pero en realidad nosotros estamos apoyados por el SUPRA y eso no cae muy bien. El tema es que, por cercanía, por conveniencia, así como por todo lo que ha significado el SUPRA para nosotros, lógicamente que si no nos echan no nos vamos a ir nunca del SUPRA. Porque fue el propio sindicato hace unos años atrás, fue el SUPRA quien se arrimó a las empresas para dar mejoría en condiciones a la gente que trabaja en la limpieza. (Entrevista a dirigente sindical)

Otro punto desde donde observar la pertenencia al SUPRA de los comités, es a través de la participación en las distintas formas de reclamo o reivindicación a las que llama el sindicato. La adhesión a las distintas formas de protesta señala como los asuntos de los portuarios también son parte e interés de los trabajadores/as de las empresas de limpieza.

(...) cuando hay paro en el SUPRA, los paros los respetamos .. paramos. Yo lo primero que hago es llamar al SUPRA, sabiendo que hay un paro, y les pregunto: “¿nosotros tenemos que agarrar y afiliarnos al paro? Sí Luis tienen que parar de tal hora a tal hora”. Los paros los respetamos o sea en ese sentido... (Entrevista a Dirigente Sindical)

Por otra parte, tampoco existe algún indicio de sentirse excluidos en cuanto a beneficios que cualquier otro afiliado pueda tener, sino que forman parte de los convenios y se destaca el buen compañerismo dentro de la organización:

(...) nosotros somos iguales para ellos. Siempre nos tienen en cuenta incluso los beneficios que tienen en ANP, los tenemos nosotros. Ya sea en las cabañas, para ir a veranear. No hacen ningún tipo de discriminación, incluso en trabajadores de empresas más grandes como MONTECOM, y otras. En ese sentido son muy buenos compañeros. (Entrevista a Dirigente Sindical)

A pesar de que en sus discursos exista la otredad entre “ellos” -quienes ocupan roles dentro del sindicato- y “nosotros”, los comités no consideran que exista algún tipo de trato

diferencial hacia el comité. Los entrevistados son conscientes de las ventajas como las desventajas de ser trabajador/a de una empresa pequeña o de otra más grande. La diversidad de “status” que esto representa, muchas veces desafían la búsqueda de elementos comunes relacionados a lo sindical tales como la solidaridad y el compañerismo. Sin embargo, la actitud de estar pendiente frente a la gran aglutinación del sindicato, son valoradas como positivas y contribuyen a ser parte de una “gran familia”:

Siempre que tuvimos un problema, lo trasladamos, llamamos al SUPRA se llama a uno u a otro, pero siempre se hizo acto de presencia, nunca nos dejaron tirados ni en el Ministerio porque había alguien con nosotros. (Entrevista a dirigente Sindical)

Sinceramente te digo que he trabajado en muchos lados.... Para mí el sindicato... siento que es un respaldo, tanto para todos los compañeros, como para las encargadas que están afiliadas al sindicato. (...) Yo lo que siento es que es un respaldo para todos nosotros, alguna cosa que haya que hablar o algo nosotros nos reunimos, a los compañeros que tienen alguna inquietud, les digo: “ustedes pidan una reunión, hacemos una reunión cuando quieran”. O sea, para mí lo que es, y pienso como los otros compañeros que también me lo han dicho, es un respaldo. ¡Lo que tenemos es un respaldo! (Entrevista a dirigente sindical)

Somos todos una familia... Hay ciertas responsabilidades, pero dentro de todo está bien. Mezclado está y ha reunido a toda la familia. En una empresa más grande está todo mucho más la posibilidad del cambio. Tienen más plata... A veces cuesta comprar unos zapatos nuevos (...) Según donde estés es lo que vos podés lograr. Sin embargo, sin el apoyo del SUPRA sería todo más difícil. Se puede mejorar, pero bueno, yo estoy conforme. (Entrevista a dirigente sindical)

En su estatuto, el SUPRA promueve la búsqueda permanente del equilibrio entre sus representantes ya sea públicos o privados, dando garantía a la unidad y esto es percibido por el sector de la limpieza. Formalizado el proceso de creación que da origen a la unión de estas dos grandes esferas, ha buscado la unificación mediante la participación de los miembros del sindicato en el sistema portuario, siendo este el principio orientador que dota de sentido a las acciones y construye un “nosotros” compartido. Es decir, el espacio físico. “el puerto”, reafirma la pertenencia al sindicato e integra a los/las trabajadores/as independientemente del tipo de trabajo que se realice, siendo este un rasgo propio e identificador de la organización.

## 5. Reflexiones finales

La presente monografía final de grado tuvo como objetivo general conocer los obstáculos y desafíos en la acción colectiva que enfrentan los/as trabajadores/as de los comités de base de la limpieza dentro del SUPRA en el Puerto de Montevideo. El fundamento principal consistió en identificar lo que se esconde detrás de la organización de trabajadores/as, a través de la comprensión de su experiencia dentro del sindicato, puesto que, definir los obstáculos y desafíos en la acción colectiva de los grupos más invisibilizados como la limpieza, permite aportar soluciones que logren influir en los distintos ámbitos de negociación y lucha sindical.

Para alcanzar tal fin, se procuró realizar una revisión bibliográfica que tuvo como centralidad el trabajo como categoría explicativa, ya que es a partir del trabajo que se generan los distintos tipos de relacionamiento humano que construyen diversos sujetos colectivos. Al mismo tiempo, se aludió a las transformaciones en el mundo del trabajo detallando la crisis productiva que se viene generando desde los años 70, caracterizada por la flexibilidad, que trae como consecuencia la emergencia de trabajos atípicos, precarios, a término, en contraposición de trabajos asalariados estables de tipo industrial que arrojaba el modelo salarial, dando la aparición de la tercerización (Netto, 2012). En la reestructuración productiva se constatan nuevos movimientos sociales, que vienen a reconsiderar las formas tradicionales que adquirió el sindicalismo a lo largo del tiempo, en donde su acción no depende exclusivamente de la experiencia, organización, demandas laborales, específicamente en torno de la relación capital-trabajo sino que es posible la movilización a través de un mínimo vínculo con lo laboral ampliado. (De la Garza, 2005).

Paralelamente, se reconstruyó una breve historia del movimiento sindical uruguayo, dando cuenta la importancia del puerto para el desarrollo del país y las distintas formas en que adquirió dicho movimiento, según cada contexto sociopolítico a través del nucleamiento de diferentes trabajadores/as en un proceso histórico singular. Detallar la historia permitió conocer el proceso de unificación del movimiento sindical en una única central. En ese sentido, se describió la forma en que la organización de los trabajadores/as portuarios acompañó este proceso, así como también fue parte constitutiva del desarrollo de su fuerza social y política. Dicho acompañamiento, permite esclarecer cierto panorama de los desafíos



que adquiere la unidad en tiempos hostiles para los colectivos de trabajo caracterizados por la heterogeneidad en la que se encuentra la clase trabajadora hoy y que afecta principalmente a los trabajos en condiciones más precarias. En el caso del SUPRA, un ejemplo son los trabajos tercerizados.

Dentro del SUPRA, existen diferencias cualitativas entre trabajos que, dadas sus condiciones, cada comité genera su propia forma de organización, enfrentándose a ciertos desafíos que representan obstáculos para las acciones sindicales. Sin embargo: ¿qué sucede entonces con los trabajadores y trabajadoras de las empresas de limpieza? ¿cuáles son sus obstáculos y desafíos? Para responder a estas preguntas, se entrevistaron a dirigentes sindicales de este sector tercerizado, que por su rol y experiencia, conforman un nexo entre el grupo de trabajadores/as y los espacios de resolución dentro del SUPRA, siendo parte de las discusiones/decisiones que se toman dentro del sindicato. Para recolectar información, las entrevistas estuvieron estructuradas de acuerdo a los objetivos específicos: condiciones de trabajo, participación e identidad, dimensiones que permitieron comprender los desafíos y oportunidades establecidas en los comités.

En este sentido, se puede señalar que existen ciertos obstáculos asociados a las condiciones laborales y los procesos de organización y participación de los comités de base. Contamos con los elementos suficientes para afirmar que, si bien los grupos de trabajo de limpieza se encuentran en el ámbito de la esfera de la seguridad social, nos encontramos frente a un trabajo precario debido principalmente a la tercerización del servicio. La precariedad de los comités se debe a que existe un alto grado de incertidumbre en la continuidad del trabajo puesto que cada dos años se abre un proceso de licitación. A pesar de los esfuerzos de haberse trabajado en la búsqueda de mayor estabilidad en el empleo por parte del sindicato, cada licitación se experimenta como un desafío por parte del grupo ya que, si bien el personal se conserva, decidir si quedarse en el puerto implica una modificación en su salario y el miedo a que quizás la empresa ganadora tenga una mala organización. Esto se debe a antiguas experiencias, en donde dichos procesos implicaron volver a renegociar cuestiones materiales como indumentaria, lugares de descanso, pagos, así como también soportar abusos por parte de nuevos supervisores. Estas condiciones de incertidumbre eliminan la posibilidad de generar una perspectiva de futuro de más largo plazo en el espacio de trabajo, brindando inestabilidad en los lazos entre compañeros/as y los proyectos a largo plazo, tanto del trabajador como su entorno próximo.

Sin embargo, dichos procesos de licitación tienen como potencialidad reconquistar derechos que revierten cláusulas flexibilizadoras a través de la incidencia del sindicato en los pliegos de condiciones que establece la ANP. Cada experiencia genera nuevos aprendizajes por parte del SUPRA, que permite en un período extenso de tiempo pensar en formas de hacerle frente a la flexibilidad laboral para una mayor estabilidad.

Seguidamente, una vez conocidas las condiciones laborales en la que se encuentra el sector, se indagó sobre los procesos de organización y participación de los distintos grupos. Los comités tienen diferentes formas de organización. Su trabajo les permite ir resolviendo problemas que van emergiendo a diario. Sin embargo, sorprendió que los espacios de comunicación entre comités sean solo desde los delegados y no a través de todo el sector dentro del puerto, así como también llama la atención la no definición de asambleas grupales de forma periódica en el tiempo. Esto último no solo tiene como barrera un escaso margen para pensar los problemas que aquejan el sector, sino que también dificulta fortalecer relaciones sindicales entre sus miembros por fuera de lo estrictamente laboral.

En esta línea, un obstáculo no menor asociado a la participación refiere a la representación de los comités en los consejos de salarios. El ejemplo de la pérdida en la última negociación establecido en el convenio entre FUECYS-SUEL y el sector empresarial, señalan cómo la flexibilidad laboral y las tercerizaciones desestructuran los colectivos de trabajo. De esta manera, se configura en los comités un cuadro contradictorio en donde a medida que se avanza en mejoras en las condiciones de trabajo, por el otro, se genera un debilitamiento y una pérdida de derechos. En este sentido se puede observar cómo la dispersión en que se encuentran las empresas tercerizadas repercute negativamente en la construcción de lo sindical. Si bien la participación por parte de los comités dentro de SUEL daría muchas ventajas puesto que se sabría con mayor detalle los asuntos que se están trabajando desde el gremio, no se puede pedir lo imposible: para participar, se debe de disponer de tiempo, ¿qué tan eficiente resulta conciliar la sobre participación por parte de los miembros del sector de limpieza en estas condiciones particulares de trabajo? Quizás generar puntos de encuentro a través de algún tipo de comisión que permita la articulación entre el SUPRA y FUECYS, podría ser una alternativa a considerar dentro del sindicato en beneficio de los derechos de los trabajadores/as que resolvería dichas cuestiones. Esto no solo podría aplicarse a la limpieza, sino que también a cualquier tipo de trabajo tercerizado que tenga representación en otro colectivo. Lo anterior refleja la necesidad de ampliar las formas y

espacios de participación, así como el mejoramiento de los mecanismos para la comunicación interna.

En relación con esto, surgen desafíos asociados a la identidad. La identidad permite dotar de sentido a una determinada acción y brinda pertenencia grupal. Conocer la identidad de un determinado colectivo implica responder la pregunta “¿quiénes somos?”. Sin embargo, ¿cómo se percibe la identidad en términos de pertenencia bajo la fragmentación por parte de los/las trabajadores/as?

A la hora de dialogar con los miembros de los comités, se puede entrever que existe una otredad entre “ellos” (el SUPRA) y “nosotros” (los comités). La diferenciación de un lado o del otro, está definida principalmente por el tipo y lugar de trabajo, es decir, no es lo mismo ser trabajador de limpieza que ser un trabajador portuario. Tampoco es lo mismo trabajar en una empresa pública que en una privada, así como los problemas que enfrentan unos y otros tampoco son iguales. Estos desafíos obstaculizan la participación activa de los comités dentro de los espacios en el sindicato. Si bien estas situaciones son bien conocidas por la organización y forman parte de las barreras para llevar a cabo un proyecto en común ¿de qué manera desde el SUPRA se promueve una identidad común? El trabajo desde la organización ha consistido en la necesidad de fortalecer la solidaridad y convencer a todos que tanto portuario como no portuario, ya sea público o privado, la persona que se tiene al lado, independientemente del tipo del trabajo, no es más que un compañero o compañera que forma parte de un único sistema portuario. En este sentido, se apela a “el puerto” como el espacio privilegiado como punto común para desarrollar la identidad y pertenencia al sindicato, en donde todos los tipos de trabajos se relacionan e interactúan.

Sin embargo, en este caso puntual, se puede afirmar que existe una identidad diferenciada dentro de los grupos, en donde no solo existe identificación con el SUPRA, sino que también pesa el hecho además de “ser trabajador/a de la limpieza”, lo cual hace la diferencia del resto. Cabe preguntarse: ¿esto ocurre de igual manera con los demás comités de las diferentes empresas? ¿qué sucede con el resto del personal que también está tercerizado? En este sentido, va emergiendo una identidad que se construye gracias a la diferenciación según cada trabajo, pero el espacio laboral genera unidad, generando que los objetivos de la organización sean compartidos por todos sus miembros, en concordancia además con los objetivos comunes del movimiento sindical en general.

En esta línea, los comités reconocen las ventajas y entienden como beneficioso su afiliación dentro del SUPRA. Comprenden que estarían en peores condiciones si no estuviera la presencia del sindicato interviniendo en ciertos problemas. Valoran la presencia de otros para superar desafíos y destacan su buen compañerismo. Además, adhieren a las distintas formas de lucha que se establecen desde la organización, puesto que consideran que los problemas del sindicato también les compete.

Los desafíos de los comités de base del servicio tercerizado de limpieza descritos anteriormente no son más que las consecuencias de las estrategias flexibilizadoras impuestas en las formas de organización y gestión del trabajo en la actualidad, para la ejecución de mayor explotación y control a favor de las empresas. Estos desafíos que obstaculizan la unidad son captados de manera lenta pero reflexiva por el SUPRA y abordada de tal manera que cada trabajador/a pueda de forma segura y estable vender su fuerza trabajo en el marco de los derechos que fueron conquistado por imposición a través de una extensa lucha a lo largo de la historia de la clase trabajadora uruguaya. Este compromiso de abordar los obstáculos en la acción colectiva para su resolución es propio de la historia del movimiento sindical, del cual la organización de trabajadores portuarios y no portuarios es constitutiva y constituyente. Como se ha dicho reiteradas veces, el escenario de inestabilidad, fragmentación y heterogeneidad e incertidumbre generadas por el sistema capitalista en la actualidad, desafían a los colectivos a repensar estrategias para reivindicar derechos. En estos tiempos, la unidad adquiere un valor fundamental, en donde a pesar de existir visiones diferentes, la participación, la solidaridad, el diálogo y la cooperación, permiten contribuir a procesos de cambio que desafían la lógica del capital y del mercado, jamás de manera individual, sino que siempre teniendo el centro en lo colectivo a través del tejido social en su conjunto.

## Bibliografía

Antunes, R. (2003) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Ediciones Herramienta, Argentina.

Antunes, R. (2005) Los sentidos del del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Edición Herramienta, Argentina.

Barrán, J. P. (1990): El nacimiento de una sensibilidad civilizada y su entorno, en Historia de la sensibilidad en el Uruguay. Tomo 2: “El disciplinamiento (1860-1920)”. Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, Uruguay.

Brenes, A (2018). Hacia una caracterización teórica y operativa de los sujetos colectivos. En Cuaderno de investigaciones Nro 1. Sujetos Colectivos Populares, disputas hegemónicas y Trabajo Social. Área Académica DeLiberación. Universidad de la República -CSIC-FCS-DTS.

Caetano, G. (2005): Marco histórico y cambio político en dos décadas de democracia. De la transición democrática al gobierno de la izquierda, en 20 años de democracia. Uruguay 1985-2005: Miradas Múltiples. Ed Taurus. Montevideo, Uruguay.

Claramunt, A (2019): Transformaciones globales en el contexto del capitalismo financierizado, reestructuración productiva e impactos sobre la clase que vive de la venta de su fuerza de trabajo”. En: “Cuaderno de investigaciones Nro. 2. “Sujetos colectivos populares, mundo del trabajo y territorios: estudios en el Uruguay progresista”. Área Académica DeLiberación. Universidad de la República -CSIC-FCS-DTS. Ed: Mastergraf, Montevideo.

Dell’Anno, A. (2010) Trabajo Social y progreso grupal. Hacia una cultura de la solidaridad. Ed. Espacio, Buenos Aires, Argentina.

De la Garza Toledo, E. (2005) Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Ed: CLACSO, Buenos Aires, Argentina.

De la Garza Toledo, E. Gayosso Ramírez, J. y Moren, S (2010): La Querrela de las Identidades: ¿Pasado sistémico, presente fragmentario? Ed: CLACSO. Buenos Aires, Argentina.

De la Garza Toledo, E. Neffa, J (2010): Trabajo, Identidad y acción colectiva. Ed: Plaza y Valdés, México.

Etchebehere, C (2019): Sindicato Único Portuario: la unificación sindical como respuesta a la privatización a la actividad portuaria En: “Cuaderno de investigaciones Nro. 2. “Sujetos colectivos populares, mundo del trabajo y territorios: estudios en el Uruguay progresista”. Área Académica DeLiberación. Universidad de la República -CSIC-FCS-DTS. Ed: Mastergraf, Montevideo.

Falero, A (2019): Formas de dominación y conflictos en trabajo y territorio: una introducción a la situación contemporánea en América Latina. En: "Cuaderno de investigaciones Nro. 2. "Sujetos colectivos populares, mundo del trabajo y territorios: estudios en el Uruguay progresista". Área Académica DeLiberación. Universidad de la República -CSIC-FCS-DTS. Ed: Mastergraf, Montevideo.

Fernández Saldaña, José María y García De Zúñiga Eduardo (1993): Historia del Puerto de Montevideo. Montevideo. Ed: Administración Nacional de Puertos / Facultad de Ingeniería. UDELAR. Montevideo, Uruguay.

Gallardo, Helio (2011): Pensamiento crítico y sujetos colectivos en América Latina. En Falero, A.; Rodríguez, A., Sans, I. y Sarachu, G. (coords.) (2011): Pensamiento crítico y sujetos colectivos en América Latina. Perspectivas interdisciplinarias. Espacio Interdisciplinario Udelar. Ed: Trilce, 2011. Montevideo, Uruguay.

Grassi, E. (2011). La producción en investigación social y la actitud investigativa en el trabajo social. En: Rev. Debate público. Reflexión de Trabajo Social. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Gohn, M (1997). Teorias dos movimentos sociais. Paradigmas Clásicos e contemporaneis. Ed. Loyola, São Paulo, Brasil.

Harvey, D. (1990) La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Editorial: Amorrortu editores. Buenos Aires, Argentina.

Iamamoto, M; (1997): Servicio social y división del trabajo :un análisis crítico de sus fundamentos. Ed: Cortes. São Paulo, Brasil.

Lessa, S. (1997). A ontologia de Lukacs. Ed: Edufal. Alagoas, Brasil.

Modonesi, M (2010) Subalternidad, antagonismo. autonomía. Marxismo y subjetivación política. Ed: CLACSO. Buenos Aires, Argentina.

MORAES, Ma. Inés (2008): "La transformación capitalista (1860-1914)", en La pradera perdida. Historia y economía del agro uruguayo: una visión de largo plazo (1760-1970). Ed: Linardi y Risso. Montevideo, Uruguay.

Montaño, C (2011): "Estado, classe e movimento social". Ed: Cortez Editora. São Paulo, Brasil.

Netto, J. (2012) Crise do capital e consequências societárias. Revista Serviço Social e Sociedade No. 111. São Paulo, Cortez Editora. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282012000300002&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282012000300002&lng=pt&nrm=iso)

Oddone, Juan Antonio (1992): “La formación del Uruguay moderno, 1870-1930”. En Historia de América Latina, Vol.1 “América del Sur 1870-1930” Leslie Bethell (ed.). Ed: Crítica. Barcelona, España.

Palomino, Héctor (2005): Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina. En: Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Enrique de la Garza(compilador). Ed: CLACSO. Buenos Aires, Argentina.

Perroni, Rodolfo (2015): Historia del Movimiento Sindical Uruguayo. Curso de Formación Sindical. AFFUR, PIR-CNT. Disponible en:  
<http://affur.org.uy/wp-content/uploads/2016/03/Cartilla-Historia.pdf>

Pintos, Francisco R. (1960) Historia del Movimiento Obrero del Uruguay. Ed: Montevideo. Montevideo, Uruguay.

Rodgers, Gerry. Rodgers Janine (1992). El Trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental”. Ed: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España.

Sala, Lucía y Alonso, Rosa (1986): “Caracteres generales de la formación social uruguaya en las décadas inmediatamente posteriores a la independencia”, en El Uruguay comercial, pastoril y caudillesco. Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo, Uruguay.

Stolovich, L (1994). La tercerización: ¿con que se come? Ed: CIEDUR, PNUD. Montevideo, Uruguay.

Torres, A y Torres, Juan Carlos (2017): “Subjetividad y sujetos sociales en la obra de Hugo Zemelman”. En: Revista de la Facultad de Artes Y Humanidades: Disponible en:  
<https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RF/article/view/5841/4825>

Zapirain, Zubillaga y Salsamendi (2017): “Historia del Movimiento Sindical”. Ed: CED (Centro de Estudiantes de Derecho). Montevideo, Uruguay.

Zelaschi, Constanza (2005): “Inestabilidad Laboral, Riesgos Psicosociales Y Padecimientos En El Trabajo. Caso De Los Trabajadores Operarios Metalúrgicos De Villa Constitución”. Tesis doctoral.

**Páginas web consultadas:**

<https://sindicatoportuario.com.uy/historia/>

<https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/histori/item/6-breve-historia-del-pit-cnt>

<https://www.cuestaduarte.org.uy/node/61>