

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLÍTICA**  
**Tesis Licenciatura en Ciencia Política**

**Movimiento sindical uruguayo, el drenaje  
de las bases: análisis y perspectiva**

**Natalia Doglio Tojo**

**2003**

## Índice analítico.

<b>1. Introducción</b> .....	Pág. 2
<b>2. Marco Teórico</b> .....	Pág. 3
<b>3. Reseña Histórica</b> .....	Pág. 6
3.1 Breve Recorrida a lo largo del S. XX	
3.2 Situación al comienzo del período de estudio	
3.2.1 Nuevo Modelo Económico	
3.2.2 Estructura del empleo	
<b>4. Problema de análisis</b> .....	Pág. 12
4.1 Hipótesis	
<b>5. Análisis del caso</b> .....	Pág. 13
5.1 Los sindicatos como partidos durante la dictadura	
5.2 La segunda transición	
5.3 Datos Sindicales	
5.3.1 Evolución en el número de afiliados - cotizantes	
5.3.2 Evolución de la tasa de sindicalización	
5.3.3 Imagen de los Sindicatos	
5.4 Cambios en la Estructura del Empleo	
5.5 Convenios Laborales	
5.6 Conflictividad	
5.7 Sindicalistas en la esfera política	
5.8 Sindicalistas en sus puestos de trabajo	
5.9 Datos Políticos / Partidarios	
5.9.1 Evolución de votos del FA/EP	
<b>6. Conclusiones</b> .....	Pág. 31
<b>7. Anexos</b> .....	Pág. 37
<b>8. Bibliografía</b> .....	Pág. 39

## **1. Introducción:**

A mediados de la década del ochenta, Uruguay ingresa, a lo que se le ha llamado la segunda transición (Lanzaro, 2000). La primera transición corresponde a la salida del régimen militar instaurado en nuestro país en 1973 y que finaliza hacia 1985 cuando el Estado de Derecho vuelve a escena. La segunda transición, corresponde al conjunto de reformas que tanto el mercado, como el Estado y el sistema político experimentaron posteriormente. El presente trabajo estudia los efectos que esta segunda transición arrojó sobre el Movimiento Sindical Uruguayo.

Definir el tipo de sindicalismo existente en el Uruguay, es sin duda de suma relevancia para poder ver claramente las causas que condujeron al movimiento sindical a una de sus mayores crisis (marcada por una constante caída de la afiliación), al tiempo que nos ayudará a visualizar los posibles escenarios a los cuales el movimiento obrero se puede enfrentar ante una eventual victoria del Frente Amplio – Encuentro Progresista (FA/EP), como partido representante de las demandas del movimiento obrero.

El estudio del caso uruguayo desprende datos sorprendentes. Su creciente cercanía con los partidos de izquierda le otorga al sindicalismo uruguayo posibilidades reales de verse representados por el partido de gobierno dada una victoria del FA/EP, al tiempo que, en la actualidad el sindicalismo uruguayo vivencia una de sus mayores crisis que se refleja en una carencia en la obtención de objetivos inmediatos que lo ha ido alejando de su base orgánica. El nuevo tipo de sindicalismo que posterior a la apertura democrática se desarrolla en nuestro país, marca fuertes discrepancias con el movimiento sindical de las primeras décadas del siglo y aun con el sindicalismo del cuarenta.

La caída de apoyo que los trabajadores mantienen hacia esta Central, nos hacen replantear, si la Central Única de Trabajadores representa o no a los mismos. Los datos nos muestran que en la actualidad el PIT – CNT, concentra a no más de un 10% de los trabajadores.

Las fuertes transformaciones económico-productivas, jurídico institucionales, socioculturales, del propio sistema político e incluso los errores y diferencias que a la interna del movimiento sindical se suscitaron, generaron un cambio en el tipo de sindicalismo vigente hasta entonces, que mantiene como efecto un paulatino decrecimiento en los niveles de afiliación. El cambio en el modelo económico y con ello de la estructura del empleo, la nueva institucionalización de las relaciones laborales y la entrada en escena de un partido político de izquierda, son causas fundamentales de ésta caída. Las relaciones laborales mantenidas casi hasta el golpe de Estado de 1973, no se acompañaban con la nueva realidad, en un marco de globalización de la economía, integración regional, aumento de la competitividad, implementación de nuevas tecnologías, aumento del desempleo, entre otros factores, el modelo de relaciones laborales, debía cambiar. Este cambio queda signado en 1992, cuando se termina con la convocatoria de los Consejos Superiores de Salarios. Lo que le quita al movimiento sindical su principal incentivo selectivo para mantener o aumentar la afiliación. La paulatina pérdida de incentivos selectivos por parte de los sindicatos, ha producido una importante disminución del número de afiliados.

La cúpula sindical ha experimentado al mismo tiempo, en los últimos años un acercamiento cada vez más importante con la esfera política, y los datos aquí presentados nos enseñan un alejamiento real de las bases a quienes representan.

El PIT CNT, así presentado por primera vez el primero de mayo de 1984, es la central única de trabajadores del Uruguay, nucleando a la casi totalidad de trabajadores de las

organizaciones sindicales del país. Mantiene un fuerte lazo de lealtad desde sus inicios con el Frente Amplio, partido de oposición fundado en 1971, que ingresa para quedarse al escenario político en 1984. En la actualidad es la primer fuerza política del país.

El presente trabajo analizará los pasos seguidos por la cúpula sindical luego de la reapertura democrática y con ella de la adopción de medidas de desregulación de las relaciones laborales en el marco de la Reforma del Estado. ¿Cómo afectaron al sindicalismo uruguayo las fuertes medidas de orientación económica que la región vivió a partir de la década del ochenta? . Las bases, ¿se sienten representadas por sus "representantes de clase"? De ser así, ¿por qué el movimiento sindical ha experimentado una constante caída en la afiliación?

Un estudio detallado del tipo de sindicalismo existente en nuestro país, de su vinculación histórica con los partidos políticos y con su base orgánica, ayudarán a clarificar el escenario, para poder proyectarnos en un posible gobierno de izquierda.

Si bien este trabajo no llega a nuestros días, dado lo extenso que se haría, el período estudiado nos aproximará a la tendencia mantenida en un importante lapso de tiempo que finalizará a mediados de la década del noventa, partiendo de la apertura democrática de 1985.

## **2. Marco Teórico**

A los efectos de facilitar la investigación, dividiremos este trabajo en dos partes; una de ellas será la constatación de nuestra hipótesis, para lo cual utilizaremos como modelo teórico a Mancur Olson (1992), con su estudio, *La lógica de la acción colectiva*, posteriormente y dada la relevancia del tema utilizaremos para el desarrollo de las conclusiones un nuevo marco teórico, que será la investigación de Victoria Murillo (2000), sobre las interacciones entre los gobiernos y los sindicatos, para así poder fundamentar los posibles escenarios a los que eventualmente, dada una victoria del Frente Amplio- Encuentro Progresista en el gobierno nacional, podrá verse enfrentado el Movimiento Sindical Uruguayo.

Los primeros estudios sobre grupos, señalaban que el interés común de los individuos era necesario y suficiente para la formación del mismo. Descartando totalmente ésta afirmación, Olson, en su estudio sobre, *él por qué se organizan los individuos*; demuestra las carencias de esa teoría. Considerando a los individuos como actores racionales, sostiene que existen siempre costos por organizarse y dependiendo del fin buscado y de la organización de que se trate, el beneficio que se obtendrá. La evaluación del costo y beneficio, pagado u obtenido es un cálculo que todo individuo realiza antes de ingresar a formar parte de un grupo. Distingue en su estudio lo que son grupos pequeños (donde el accionar personal tienen un efecto visible en la obtención del bien, y por ende donde los incentivos para actuar a favor de obtenerlo aumentan) y grupos grandes (donde el accionar individual tiene un efecto casi imperceptible). Señala que en estos grupos grandes donde no se puede operar bajo un sistema de membresía obligatoria, la organización debe proporcionar algunos bienes no colectivos, a fin de ofrecer incentivos a los potenciales afiliados. Serán los incentivos selectivos los que en grupos grandes, estimulen a los individuos a afiliarse o movilizarse por la organización. Esto quiere decir que deben existir incentivos que influyan selectivamente sobre cada individuo y no de forma indiscriminada. Existen entonces incentivos selectivos positivos y negativos; estos últimos son aquellos en los que se aplica una pena por no contribuir a alcanzar el bien colectivo. Dentro de nuestro tema de estudio, podemos encontrar tanto incentivos positivos como

negativos. Por ejemplo, un incentivo selectivo negativo podría ser el rechazo a los individuos no afiliados al sindicato, que obviamente gozan de los beneficios obtenidos por el grupo pero no pagan los costos que implica la afiliación. Este tipo de "castigo" implica para el individuo no afiliado un motivo para afiliarse; sólo si los costos siguen siendo mayores no lo hará.

*Las aportaciones voluntarias a la obtención de bienes colectivos para grupos numerosos sin incentivos selectivos, se producirá a menudo cuando los costos de las contribuciones individuales resulten de escasa importancia; por lo general, no se producirán cuando los costos de las contribuciones individuales sean elevados. (M. Olson, 1992).*

Cuando los costos aumentan en detrimento de los beneficios, como sucedió en el caso del movimiento sindical uruguayo, los individuos tenderán a no pagar los costos de afiliación, dado que los bienes colectivos alcanzados o potencialmente alcanzables no alcanzan a cubrir los costos que implica obtenerlos.

*Antes de invertir una gran cantidad de dinero o de tiempo y, en especial, antes de hacerlo repetidamente, el individuo racional reflexionará acerca de qué va a lograr mediante ese considerable sacrificio,... así en caso de no existir incentivos selectivos,... el incentivo de la acción de grupo disminuye a medida que aumenta el tamaño del grupo, de modo que los grandes grupos están menos capacitados que los pequeños para actuar a favor de un interés común.... La tesis expuesta en este trabajo predice que aquellos grupos que tengan acceso a incentivos selectivos probablemente actuarán de manera colectiva para obtener bienes colectivos, con más frecuencia que los grupos que no disponen de tales incentivos. Además es probable que los grupos más reducidos emprendan una acción colectiva, en comparación con los grupos más numerosos,... En ningún país importante existen grupos organizados y numerosos que carezcan de incentivos selectivos (M. Olson, 1992).*

De conformidad con el marco teórico estudiado para el análisis de por que se organizan los trabajadores, encontramos como clave la existencia de incentivos selectivos, que le ofrezcan al trabajador motivos (ventajas) para afiliarse superiores a los incentivos que mantiene el no hacerlo (costos). Los incentivos se transforman en elementos claves para la inserción de un trabajador en la esfera sindical. "*Cualquiera que tenga que organizarse para obtener un bien colectivo encontrará entonces que hay cierto costo mínimo de organización que habrá que pagar, por poco que obtenga del bien colectivo. Mientras mayor sea el número de miembros, mayores serán esos costos mínimos*". (M. Olson, 1992).

Dentro del marco racional en el cual podríamos ubicar a, Olson, obtenemos como premisa lógica que sólo con incentivos se estimulará a individuos para formar parte de un grupo latente. En caso de encontrarnos frente a grupos latentes se requerirán de incentivos que influyan selectivamente sobre las personas que integran el grupo. Si los individuos ingresan a un grupo para obtener bienes colectivos; ¿qué factores favorecerán la acción individual? ¿Cuál sería la lógica de acción para que un individuo trabaje para el grupo si de todas formas obtendrá el beneficio que se desprenda de la acción colectiva, más allá de la acción individual que desarrolle (free rider)?

Los individuos tenderán a organizarse en aquellos casos en que nos encontremos frente a grupos pequeños, dado que el accionar individual tiene un efecto claro sobre el colectivo, y en grupos donde se mantenga una fuente independiente de incentivos como es el caso de los sindicatos.

Al mismo tiempo que el movimiento sindical uruguayo, sufre una brutal caída en el número de afiliados, mantiene por primera vez en su historia posibilidades reales de verse representado por el partido de gobierno.

Dentro de las conclusiones se intentará esbozar lineamientos generales sobre los posibles escenarios ante una victoria del gobierno nacional por el partido de izquierda representante

del movimiento obrero, Frente Amplio – Encuentro Progresista. Para ello, nada mejor que el estudio sobre las relaciones entre sindicatos y gobiernos populistas realizado por Victoria Murillo en base a el caso argentino, venezolano y mexicano. Las presidencias de Carlos Menem, Carlos Pérez y Carlos Salinas respectivamente, son gobiernos populistas que orientaron a sus partidos hacia una nueva política económica de corte liberal. Su estudio muestra la gobernabilidad mantenida en cada caso ante este giro político y en consecuencia la variación en la relación mantenida con el movimiento sindical. Si bien no cabe a nuestro estudio el ingresar a un análisis exhaustivo de cada caso, es interesante ver como en los tres países (más allá de las posturas adoptadas por el movimiento sindical) se crearon partidos nuevos, representantes de la clase trabajadora.

La relación entre sindicatos y gobierno es variada según el vinculo existente entre ellos, en el caso que vamos a estudiar nos encontramos frente a un potencial gobierno de base obrera con “muy” estrecha vinculación entre la cúpula sindical y la política. Como es obvio, todo gobierno nacional deberá hacer frente a las demandas de toda la sociedad. Tanto el gobierno nacional no podrá ser comprensivo en todas las instancias con el movimiento sindical como el movimiento sindical no podrá serlo en todas las instancias con el gobierno; ello no quita la existencia de un buen relacionamiento entre ambos. Aunque se mantenga lealtad dada su base populista, el sindicato deberá defender sus intereses, de lo contrario las bases tenderán a quitarle apoyo a aquellos dirigentes que no se manifiesten contrarios a las políticas de gobierno que los perjudiquen. Al mismo tiempo la población no le dará apoyo electoral a aquellos partidos que sólo benefician a un grupo de la sociedad. A pesar de esto la existencia de lealtades con el partido de gobierno facilita la colaboración entre ambos.

Las interacciones entre sindicatos y partido de gobierno, según señala Murillo, implica (en caso de monopolio sindical) la cooperación o movilización, y mediante estas la obtención de concesiones por parte del gobierno. Será peor visto para un gobierno de base obrera, el mantener registrado durante su período un número importante de movilizaciones ya que sus principales votantes se encuentran dentro de esta clase, perdiendo credibilidad en el electorado. Al mismo tiempo, el mantener insatisfechas a las bases obreras podría provocar, para el caso uruguayo donde aun no existe, el surgimiento de un nuevo partido de izquierda que compita por el apoyo de las mismas. Tanto los líderes sindicales como los líderes políticos temen ser reemplazados por otros líderes internos o externos a la organización. De esta manera, los líderes sindicales, más allá de sus lealtades partidarias no pueden descuidar los intereses de sus bases, por lo que en situaciones de disconformidad con la política adoptada por el gobierno es viable que se tienda a la movilización o a la amenaza de una; de todas formas dada la afirmación anterior la tendencia será a la concesión en los casos de gobiernos de base obrera y monopolio sindical, a las demandas de los trabajadores a fin de mantener buen relacionamiento entre ambos, asegurando apoyo electoral.

*Dado que sindicatos leales pueden facilitar la puesta en práctica de las políticas del gobierno y proporcionar apoyo electoral, los políticos en el gobierno deberían preferir premiar su lealtad antes que dar concesiones a sindicatos que no están vinculados al partido de gobierno. (Victoria Murillo, 2000).*

Murillo, resume en el cuadro que a continuación se expone las interacciones esperadas entre sindicatos y gobierno populista:

### Condiciones previstas para sindicatos leales y gobiernos populistas:

		Competencia Partidaria por el liderazgo	
		Monopolio (un partido)	Competencia (varios partidos)
Competencia entre	Monopolio (un sindicato)	<b>Cooperación</b>	<b>Oposición</b>
Sindicatos por afiliados	Competencia (varios)	<b>Subordinación</b>	<b>Resistencia</b>

**Cooperación:** o contención exitosa es más frecuente cuando existe monopolio sindical y partidario. La lealtad al partido reduce los incentivos para la movilización y facilita las negociaciones. El monopolio sindical aumenta el poder de negociación con el partido de gobierno, “...aunque el gobierno prefiera premiar a sindicatos leales, no debería estar tan dispuesto a dar concesiones a sindicatos en competencia, dado que son más débiles que los sindicatos monopolísticos y que el proceso de negociación es más costoso.” (Murillo, 2000).

**Oposición:** o movilización exitosa, la encontramos en casos de monopolio sindical y competencia partidaria. Los incentivos para la movilización aumentan por el temor de los dirigentes sindicales a ser reemplazados por otros dirigentes representantes del partido de oposición; la tendencia del gobierno será de concesión, afín de no perder el apoyo de sus bases. Los lazos entre cúpula sindical y base se estrechan.

**Subordinación:** o contención fallida, nos encontramos frente a monopolio partidario y competencia sindical por el control de las bases. La competencia entre sindicatos debilita a todos los sindicatos, disminuyendo el poder de negociación amén de la lealtad al partido de gobierno.

**Resistencia:** o movilización fallida; la obtención de concesiones se dificulta dado que la competencia se superpone. Existe competencia entre sindicatos y entre partidos, lo que dificulta la coordinación de medidas y debilita fuertemente al sindicalismo.

Ambos marcos teóricos se nutrirán de los conceptos teóricos de Robert Michels, en su estudio, La Ley de Hierro de la Oligarquía.

### **3. Reseña Histórica:**

#### **3.1 Breve Recorrida a lo largo del siglo XX:**

Una nueva etapa en la vida política institucional del país marca su comienzo con la reapertura democrática. Año que marca a fuego la historia uruguaya, el pueblo más unido que nunca, el movimiento obrero que no podía ser ajeno a esta realidad, dejaba atrás un pasado de sectarismo. Este movimiento sindical con una larga historia a lo largo del siglo veinte se unifica en la Central Única de Trabajadores en el acto del primero de mayo de 1984, cuando se expresa por primera vez al PIT-CNT como representante de un único movimiento sindical. Se sepultan así, los fracasados intentos de unificación que nuestro país vivió por décadas. Es por esto necesario, realizar una breve recorrida a lo largo de la historia del movimiento sindical, que nos enseñe no sólo los logros por estos obtenidos, sino y fundamentalmente los errores en los cuales incurrió el Movimiento Sindical Uruguayo, que impidieron por años su unificación

El surgimiento de los sindicatos en América Latina se remonta a fines del siglo XIX, con dos claras modalidades en lo que a la relación partidos políticos y sindicatos se refiere. La primera de ellas en la cual el Partido Socialista es el instrumento principal de lucha social.

Guiándose generalmente por parte del programa mínimo de éste partido, siendo partidarios, dada la influencia del modelo alemán, de la autonomía sindical frente al partido. Como segunda modalidad encontramos la concepción anarco-sindicalista cuyo objeto histórico era la destrucción del capitalismo y de toda modalidad estatal. Siendo los sindicatos la principal herramienta revolucionaria de los trabajadores. Para ello los sindicatos debían definirse "filosóficamente" por el comunismo anárquico.

En el Uruguay, ya hacia fines del siglo XIX<sup>3</sup>, pero fundamentalmente en las primeras décadas del veinte, las organizaciones obreras comienzan a visualizarse.

No siendo ajenos al resto de América Latina, desde comienzos de siglo nos vimos influenciados por ambas modalidades; desde la constitución de la Federación Obrera Regional Uruguay (F.O.R.U) en 1905, orientada y dirigida por anarquistas<sup>4</sup> (agrupaban a 32 organizaciones) y de la Unión General de Trabajadores (U.G.T) con una perspectiva socialista de acción más amplia (agrupaba a 25 sindicatos de menor peso). A estas 57 organizaciones debemos sumarle cuatro sindicatos autónomos y 8 nucleados en la Unión Demócrata Cristiana.

Durante 1917 y 1918<sup>5</sup> se suceden intensas luchas para el movimiento sindical, que debe enfrentar una política gubernamental de violencia extrema e invadidos por lo que históricamente ha significado la creación del primer estado obrero y el comienzo de un período revolucionario a escala mundial dada la Revolución Rusa de octubre de 1917.

La dura crisis de la primera posguerra, acarrió para nuestro país cifras alarmantes de desocupación, acentuadas principalmente en los primeros años de la década del veinte. La crisis se acentúa con el pago de una deuda externa en un marco de contracción en la demanda de nuestros productos y de la baja de los precios de exportación.

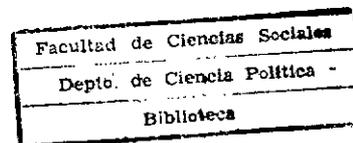
Comienza en estos años la decadencia de la F.O.R.U. dejando paso a que grupos anarco-sindicalistas junto a militantes comunistas crearan la Unión Sindical Uruguay (U.S.U). En adelante varias son las organizaciones que intentan nuclear a los distintos sindicatos pero los duros enfrentamientos internos dan lugar a rápidos procesos de descomposición. En 1929 se crea la CGTU con mayoría comunista. Este año dejó sus secuelas en la historia mundial; paralización industrial, más de 50 millones de hombres desocupados en el mundo, etc.; ponen en jaque al propio sistema. El Uruguay de Terra, aplica una política de orientación económico social que reduce sustancialmente los niveles de vida de los sectores populares, con alta represión del movimiento sindical.

Hasta estos años encontramos en el Uruguay lo que Errandonea y Costabile (1968), definen como "sindicalismo de oposición". No existiendo aquí enfrentamientos en las metas perseguidas, tanto la dirección como las bases mantienen los mismos objetivos. El reclutamiento sindical es muy selectivo, esta selectividad se orienta en función de la ideología sindicalmente preponderante, su integración es cualitativa y no masiva. Este tipo de sindicalismo es minoritario, revolucionario y combativo. Aparece con el surgimiento industrial, con un importantísimo componente migratorio y un nivel de vida obrero bajo.

<sup>3</sup> Hacia fines de este siglo comenzó el proceso constitutivo de la clase obrera. Los datos obtenidos en el Censo Industrial de Montevideo de 1889, de una población total del país estimada en 711.000 habitantes, la capital concentraba 215.061 personas. La población económicamente activa montevideana alcanzaba a 95294, de las cuales 67485 eran asalariadas (71% del total de activos).

<sup>4</sup> Los antecedentes de esta Federación se encuentran en la Asociación Internacional de Trabajadores de corte anarquista creada en 1872 y en la Federación Local de Trabajadores de Uruguay también de orientación anarquista de 1885.

<sup>5</sup> Hacia estos años las condiciones de trabajo eran sumamente duras, en general el problema principal eran las jornadas de trabajo extensas. Según Barran y Nahum, en 1915, de cada 3 obreros de la industria montevideana, uno trabajaba 8 horas, otro 9 y el tercero 10 o más.



El afiliado al sindicato era el militante, existía una alta cercanía entre ambos conceptos que, con el paso del tiempo se ha ido perdiendo. Cúpula y base se encontraban en cierto sentido en el mismo nivel.

*El predominio de objetivos mediatos, tanto en la Dirección como en la Base, configuran el sindicalismo de oposición. En este tipo de sindicalismo no existe un enfrentamiento tensional entre Dirección y Base. En ambos elementos predomina un mismo tipo de meta. Aquí el sindicato se define políticamente; no ya en ciertas posiciones genéricas, sino que asume oficialmente una ideología cosmovisiva. La presencia gravitante del objetivo mediato y la definición ideológica del sindicato...* (Errandonea y Costabile, 1968).

La dura crisis del veintinueve obliga al país a iniciar un importante período industrializador. La expansión industrial que incorpora a cientos de trabajadores no especializados, produce el surgimiento de un nuevo tipo de sindicalismo.

Así surge en el Uruguay, un sindicalismo del tipo dualista, caracterizado por una prevalencia en la dirección de metas políticas (mediatas) y con una base con metas inmediatas (reclamos laborales). El fin del capitalismo ya no parece tan inminente y el acceso a conquistas inmediatas se hace más real. El reclutamiento es más cuantitativo que cualitativo, la tendencia es expansiva. Antes se intentaba conseguir un "hermano en la lucha de clases", eran pocos pero "buenos", el nuevo sindicalismo trae a la mesa nuevos conceptos de reclutamiento, la lucha sindical es en el plano laboral, la vida privada de cada uno no afecta la acción sindical. Comienza a producirse un paulatino alejamiento entre cúpula y base. Otra importantísima característica de este tipo de sindicalismo es el gradual alejamiento de los dirigentes de sus puestos de trabajo, con dedicación completa a la dirigencia sindical.

El año 1941 señala el comienzo del renacimiento de la organización sindical, una serie de factores se conjugan para favorecer su desarrollo: mejoramiento de la situación económica dada la revalorización de los productos exportables, desarrollo de industrias sustitutivas de importaciones e inclusive la situación política imperante. En este contexto, a pedido de la bancada comunista se crea una comisión (con diferentes sectores políticos) investigadora, sobre las condiciones de vida obrera. El informe de ésta, muestra que, de 44 establecimientos visitados con un total de 23.500 trabajadores aproximadamente, la mayoría vivía en viviendas de madera y lata, con salarios no sólo insuficientes, sino que en muchos casos no alcanzaba ni para la propia manutención, y en donde la remuneración masculina difería de la femenina. A su vez los resultados muestran la mala condición de trabajo en la que se encuentran, donde se generaba un ambiente agotador siendo totalmente insalubres e inseguros. Lo importante de esta comisión fue que por fin el tema estaba en la mesa de discusión, había que tomar medidas y si bien esto conduciría posiblemente a fuertes enfrentamientos con el sector empresarial e incluso con los grupos obreros se hacía inminente transitarlo de inmediato.

En 1942 se concreta el acto inaugural del Congreso Constituyente de la U.G.T. que expresaba una nueva y más amplia visión de la organización y de los fines del movimiento obrero. Integrada por comunistas en su mayoría, socialistas e independientes. Sin embargo, la U.G.T. no recogió la experiencia pasada, se hizo difícil ocultar la división existente, la atomización del movimiento sindical fue una realidad y el aumento de sindicatos autónomos fue su símbolo.

En marzo de 1943 el Poder Ejecutivo remite a la Asamblea General un proyecto de ley creando Consejos de Salarios. Sin duda el mayor logro para la clase trabajadora; se crean ámbitos tripartitos para la negociación salarial fundamentalmente, que abrieron las puertas a la participación obrera para tratar temas de suma relevancia para la clase obrera, obligando al dialogo a los empresarios y subsiguientes gobiernos. La creación de estos

consejos, le otorgó al movimiento sindical una centralidad vital en las negociaciones lo que provocó un aumento del número de sindicatos, un aumento de sus fortalezas y de su participación activa en temas claves para la clase a quienes representan.

El 30 de junio de 1947 se produce uno de los primeros triunfos del movimiento sindical cuando, por intermedio de un paro general, los dirigentes de la huelga ferroviaria de ese año fueron liberados y el Parlamento no toma en cuenta el proyecto de reglamentación de los sindicatos enviados por el Poder Ejecutivo y de creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje aunque vota una ley sobre ilicitud de las huelgas en los servicios públicos.

Próximos a la década del sesenta la situación obrera comienza tal vez su etapa más crítica. Estos años estuvieron minados por sucesivas devaluaciones, endeudamiento externo, deterioro del sistema bancario, déficit presupuestal, inflación, terminando con la imagen de estado de bienestar.

Pero una vez más, Uruguay, no era ajeno al resto de América Latina, la similitud de caminos adoptados por los países condujo a un común destino. El impotente Estado comenzará su defensa a los intereses de grupos dominantes.

La agudización de la crisis, hacía inminente la concreción de la unidad sindical. Uno de los primeros pasos para ello era la disolución de las centrales existentes al momento. A este fin se disuelve la U.G.T. Las principales dificultades para la unificación transcurrieron en torno a la afiliación internacional de la Central, a la compatibilidad entre la militancia partidaria y la militancia sindical y la pertinencia o no de crear cargos rentados, alejados de la actividad asalariada.

En 1961 se crea la Central de Trabajadores del Uruguay (C.T.U.)<sup>6</sup> en la que participan 80 organizaciones en representación de 300.000 trabajadores. La Central finalmente no adhiere a ninguna internacional y sus dirigentes no pueden ocupar cargos políticos electivos. En 1963 se realiza el segundo congreso de la C.T.U., en donde asistieron 83 organizaciones filiales y 52 fraternales, que agrupaban en su totalidad a 400.000 trabajadores.

En 1964, con la finalidad de agrupar a todos los sindicatos que aún no estaban adheridos (y urgidos por los rumores de Golpe de Estado), se crea un organismo coordinador entre la C.T.U. y los mismos (entre ellos encontramos a los bancarios, telefonistas, ferroviarios, etc.). Este organismo coordinador fue la Convención Nacional de Trabajadores (C.N.T.). En 1966 se consolida definitivamente la unidad sindical, y se transforma la C.N.T. que actuaba como órgano coordinador, en central única de trabajadores organizados. El Congreso fundacional de la C.N.T. contó con 436 organizaciones, aprobando los Estatutos, el Programa de Soluciones a la Crisis<sup>7</sup> y la Declaración de Principios<sup>8</sup>, al tiempo que eligió la Mesa Representativa.

Es, entonces, la C.N.T. la encargada de llevar adelante la difícil lucha frente a la congelación de salarios y precios según decreto de 6/68, la ley N° 14.257 del 8/74 que eliminará la representación obrero patronal en la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos.

Esta breve recorrida a lo largo del siglo nos conduce a 1973, año en que las fuerzas militares toman el poder y cuyas medidas de proscripción y censura hacen que el estudio de los sindicatos se limite a la investigación del cambio de modelo económico experimentado en estos años. Para luego ingresar en lo que será el tema de investigación,

---

<sup>6</sup> CTU, pluralista, de mayoría sindical comunista.

<sup>7</sup> Nacionalización de los monopolios y del comercio exterior, reforma agraria e industrial, reforma tributaria, crediticia y bancaria, de seguridad social y de educación.

<sup>8</sup> Se reafirmó el carácter autónomo del movimiento obrero

el nuevo tipo de sindicalismo existente en el Uruguay y con él, la caída de afiliación, luego de la reapertura democrática en 1984. Cabe destacar que en esos años el movimiento sindical se encontraba más unido que nunca, en el segundo Congreso celebrado entre el 23 y 25 de junio de 1971, participaron 100 organizaciones, representadas por 1354 delegados.

### 3.2 Situación al comienzo del período de estudio

#### 3.2.1 Nuevo Modelo Económico

Hacia 1980 América Latina se enfrenta a una dura crisis, comparable tal vez a la crisis de 1929.<sup>9</sup> La crisis de la deuda hace inminente la integración de un nuevo modelo económico. El modelo hasta entonces prevaleciente era el Modelo de Sustitución de Importaciones (MSI), que planteaba en líneas muy generales un modelo estadocéntrico, que gravara determinados productos a fin de financiar a la industria nacional. El Nuevo Modelo Económico (NME), diametralmente opuesto tiene como principales postulados un modelo mercadocéntrico, que permita actuar libremente a las fuerzas del mercado.

Principales características:<sup>10</sup>

1. Estado prescindente que permita el libre funcionamiento del mercado.
  - Política monetaria “disciplinada”
  - Ausencia de transferencias redistributivas.
  - Correctivos a situaciones monopólicas o la no creación de las mismas.
2. Dinamización del ahorro.
  - Ajuste de salarios en contextos recesivos (preferencia al ajuste en situaciones de desequilibrio que favorecen la oferta; de capitales y bienes, antes que su demanda).
3. Comercio Internacional: El comercio internacional favorece al desarrollo nacional, permite especializarse en aquellas áreas en donde poseen ventajas comparativas.
  - Apertura comercial y financiera

Baja injerencia del Estado en materia de políticas de desarrollo.

**Uruguay:** La grave situación externa que se desarrolla hacia mediados de la década del 50, requiere de una nueva estrategia de desarrollo. A pesar de la favorable evolución de la economía mundial, el Uruguay debió enfrentar fuertes dificultades en relación con el mercado exterior. La nueva estrategia, que logrará consolidar y configurar un modelo de crecimiento, que promoviera apertura externa de la economía siguió una orientación de corte liberal y apostó a los sectores competitivos.

En una primera fase, ubicable en los primeros años de la década del sesenta, se marcaron los objetivos de este nuevo modelo y comenzaron a ensayarse distintos mecanismos de liberalización. El Plan Nacional de Desarrollo (1973) plantea, crecimiento económico basado en la apertura económica hacia el exterior, a través de la reactivación de sus sectores competitivos. Acuerdos como el CAUCE con Argentina y el PEC con Brasil<sup>11</sup>, le otorgaron al Uruguay una importante expansión económica, dadas preferencias

<sup>9</sup> Entre 1950 y 1960 el PBI per cápita creció a un promedio de 4.9 anual y en las dos décadas siguientes a un promedio aprox. de 3.0, en la primera mitad de la década del 80 el PBI per cápita decreció en forma absoluta a un ritmo de -1.6 anual. CEPAL, 1995; Urrutia, 1991.

<sup>10</sup> Ver caso uruguayo (1982-1992) ANEXO 1

<sup>11</sup> El 60% de ventas a países subdesarrollados se dirigieron a Brasil y Argentina.

arancelarias, fijadas en determinados productos. El aumento de las exportaciones<sup>12</sup> que este período experimenta, no alcanza a compensar el deterioro en los términos de intercambio. El endeudamiento externo, cubrirá el desequilibrio.

La idea básica que el NME plantea es la de un “Estado menor pero mejor”. Sobre estas ideas se basó el discurso y el debate político que se generó en el país posterior al gobierno dictatorial. El camino a transitar luego del gobierno de facto, no fue sencillo. La economía se encontraba sumida en una crisis excepcional.

Los datos señalan que, Uruguay, se ha convertido en una economía considerablemente más abierta al exterior, tanto en materia de exportaciones como de importaciones<sup>13</sup>. El hasta entonces vigente modelo de sustitución de importaciones, termina de colapsar. El coeficiente de importaciones medido en relación con la demanda interna se duplicó (de 14% a 28%). Un importantísimo número de empresas locales se vieron obligadas a abandonar la producción de aquellos rubros con fuerte competencia extranjera. En el mejor de los casos produjo una fuerte pérdida de participación de la producción local en la oferta interna.

### 3.2.2 Estructura del empleo

Algunos datos son de suma importancia para poder ver claramente cual era la situación del país en aquellos años. La caída de la producción en el sector manufacturero fue del 26% entre 1981 y 1983. La construcción, (pública y privada) se contrajo en un - 35%. La producción de Uruguay en 1984 retrocedió a los niveles de 1977, mientras que, la industria manufacturera pasó a los de 1971.

El desempleo se encontraba en un 6% en 1981, alcanzando un 16.5% en 1983. No hay que dejar de sumar a estos datos que, el país sufrió una fuerte emigración que se estima fue del 10% de su población activa desde fines de los años sesenta. Por otro lado el salario real se contrajo más de 20% entre 1982 y 1984, cayendo a la mitad del nivel existente a fines de los sesenta. Todo esto condujo a una fuerte retracción de la demanda interna, tanto en inversión como en consumo. El coeficiente de inversión se contrajo un 50%, en tanto el consumo cayó un 14%.

Varios son los efectos que sobre el empleo se generan dada esta “de-sustitución de importaciones”. Se produce un fuerte incremento de la ocupación en los sectores de servicios, se produce una importante emigración internacional, aumenta el desempleo y el subempleo. Más adelante, dada la relevancia del tema se profundizará sobre las principales características y la evolución que la estructura del empleo mantuvo durante nuestro período de estudio. De todas formas a continuación de desarrollaran algunos conceptos útiles para el posterior análisis.

**Problemas de Empleo:** Se produce un aumento de las personas con problemas de empleo a lo largo de la década del noventa como se mostrará más adelante; anterior a estos años no tenemos muchos datos, dado que no se elaboraba este tipo de información.

---

<sup>12</sup> La exportación de productos no tradicionales aumenta su participación a un 64% hacia 1978.

<sup>13</sup> La expansión de las exportaciones de manufacturas y las políticas comerciales adoptadas, contribuyeron a aumentar la proporción del comercio global –importaciones y exportaciones- en relación a la producción doméstica (16% a principios de los años setenta y 25% diez años después). Macadar, Luis, “Restauración Democrática y Política Económica” Ed. Banda Oriental, pág. 21

Se definen con problemas de empleo a:

- Desempleados: - Carencia de inserción laboral
- Precariedad: - Empleados privados sin cobertura de la seguridad social
  - Empleados privados con un empleo inestable
  - Trabajadores no remunerados
- Subempleo: - Empleados que trabajan menos de 40 horas y declaran querer trabajar más
  - Trabajadores independientes o no remunerados que buscan otro empleo
  - Trabajadores por cuenta propia con o sin local que no son profesionales ni desempeñan tareas gerenciales y directivas
- Informalidad: - Asalariados privados que trabajan en microempresas
  - Patrones de microempresas

#### **4. Problema de Análisis**

##### **4.1 Hipótesis:**

Como se ha desarrollado a lo largo de esta presentación, nuestro objetivo de estudio será explicar el por qué el movimiento sindical uruguayo ha sufrido una abrupta caída en la afiliación en las últimas décadas.

Cuando hacemos alusión a la segunda transición, nos referimos a la reforma del estado que nuestro país experimenta fundamentalmente en la década del noventa, pero que esboza sus primeros ensayos en los ochenta, esta reforma junto al fin rotundo del bipartidismo, la entrada en escena de un partido de izquierda, el despliegue de gobiernos de coalición que aceleran las reformas, modifican sustancialmente el escenario; produciendo efectos relevantes en todos los actores sociales. El movimiento sindical que no logró adaptarse a este cambio, sufrió las consecuencias, que se evidencian en una caída constante de la afiliación.

Durante las últimas décadas el Uruguay ha vivenciado un conjunto de transformaciones que han convertido a su economía, mediante un proceso gradual, mucho más abierta al exterior. Esta paulatina liberalización económica (que se agudiza en la década del noventa) se complementa con un conjunto de políticas de Reforma del Estado de suma relevancia a nuestro estudio. La flexibilización de las relaciones laborales y la descentralización de las negociaciones colectivas, que se hace efectiva a principios de 1990, marcan un duro golpe para el movimiento sindical. Todo esto se conjuga en un nuevo escenario político donde un nuevo actor se hace presente. La consolidación del Frente Amplio en las elecciones de 1984 significó el surgimiento de un pluralismo moderado, algo sin precedentes en la historia uruguaya. Hasta entonces los "partidos de ideas" (que hasta 1971, no conseguían apoyo electoral suficiente) encontraban su lugar de expresión dentro de los sindicatos.

Este nuevo escenario afecta a nuestro movimiento sindical. La hipótesis planteada señala que; la globalización de la economía, la liberalización de los mercados a través de modelos abiertos de competencia comercial, la inserción del país en un bloque regional y fundamentalmente el nuevo modelo de relaciones laborales generan, junto a la formación de un partido de izquierda canalizador de las demandas de los trabajadores, un nuevo tipo de sindicalismo. Este surge a partir de la apertura democrática de 1985. Caracterizado por un discurso dual y por la carencia de canales institucionales que le permitan alcanzar sus

objetivos inmediatos, no siendo generador de mecanismos alternativos que le permitan mantener o ampliar su base orgánica. La pérdida de incentivos selectivos se refleja en una constante caída de la afiliación.

Este nuevo sindicalismo, mantiene como principal característica la carencia de incentivos selectivos, que le otorguen al trabajador beneficios superiores a los costos a la hora de afiliarse a un sindicato. El discurso es el mismo que en el sindicalismo dualista. Se contemplan metas mediatas e inmediatas<sup>14</sup> pero en la práctica, el sindicato no tiene ni la fuerza ni los canales suficientes para conquistar, como en otro tiempo, sus objetivos inmediatos. La continua pérdida de poder que tanto el NME como el nuevo escenario de negociación producen, genera una caída en el número de afiliados. Por otro lado, el escenario tiene ahora un nuevo integrante, un partido político de base obrera con posibilidades reales de acceder al poder. Los lazos entre la cúpula sindical y la esfera política se estrechan y los trabajadores se están orientando más a ser votantes del Frente Amplio que a ser sindicalistas, dado que el costo que el afiliarse implica, es alto en relación a los beneficios inmediatos que trae consigo.

## 5. Análisis de Caso

### 5.1 Los sindicatos como partidos durante la dictadura

Fundamentalmente durante los últimos años del régimen militar, los sindicatos, en su etapa de reorganización, se transforman en el canal legítimo de las demandas de los trabajadores. Se desarrolla un sindicalismo del tipo Confrontacionista, según Samuel Valenzuela (1983), donde los dirigentes sindicales y los militantes partidarios, encuentran en la acción sindical el único canal para la lucha política. Queda claro que en estos años el movimiento sindical asumió funciones de representación de los grupos políticos ilegalizados. Se posiciona como un actor de suma relevancia dentro del escenario político, hasta la consolidación democrática, momento en que los viejos líderes llegan a recuperar con fuerza sus posiciones anteriores a la caída del régimen. Los distintos actores se preparan para atravesar, lo que se llamó la segunda transición.

La ansiada reorganización del movimiento sindical, comienza a partir de 1980. Amparados por la ley de Asociaciones Profesionales, comienzan a formar organizaciones de primer grado, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo. Poco a poco, el PIT, queda consolidado, nucleando en junio de 1984 a 526 organizaciones sindicales, siendo reconocido por una de las más importantes gremiales internacionales (CIOSL).

Si bien el PIT es considerado como continuador histórico de la CNT, dadas posiciones de clasismo, autonomía del movimiento sindical frente al Estado y reconocimiento de continuidad con la anterior Central, mantiene al momento una importante diferencia: sus dirigentes. Surge un nuevo líder, mucho más radicalizado y con una fuerte ideología, desarrolló sus habilidades de dirigente sindical en su lucha contra el régimen militar, proveyéndolo de escasa experiencia en la negociación.

---

<sup>14</sup> "el sindicato, como grupo social, se presenta al observador con dos objetivos claramente distinguibles que, fácilmente, pueden considerarse como contradictorios. En efecto. Por un lado, el sindicato aparece como un agrupamiento destinado a la defensa de los intereses directos e inmediatos de los agrupados... Por otro lado, el sindicato aparece proyectándose en la sociedad que integra, propugnando su cambio... En fin, uno inmediato, y otro mediato" Ver Errandonea, Alfredo y Costabile, Daniel, "Sindicato y sociedad en el Uruguay" Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1969, pág. 16.

La salida institucional que marcó el fin del período del gobierno de facto en 1984, estuvo precedida por instancias de concertación en donde distintos sectores de la sociedad uruguaya procuraron el reestablecimiento democrático y del Estado de derecho. Este proceso, supuso el intercambio de propuestas de concertación a través del diálogo y la búsqueda de acuerdos sobre aquellos temas que más urgían al país.

La importancia adquirida por el movimiento sindical en estos años, queda consolidada en la conformación de la Mesa Ejecutiva de la CONAPRO (Concertación Nacional Programática), donde el Movimiento Sindical es junto a representantes partidarios, empresarios, estudiantes, cooperativistas de vivienda (FUCVAM), y la SERPAJ, su integrante. El objetivo principal de esta concertación nacional era unir a las fuerzas opositoras al régimen para trazar los principales puntos para el diálogo con las Fuerzas Armadas, que conduciría a la transferencia de mando. Una de las más trascendentes iniciativas de esta concertación fue el concretar la aprobación de la ley 15738 que, anuló las leyes del régimen de facto referidas a los derechos colectivos (asociaciones sindicales, convenios colectivos y huelga).

Desde enero de 1984 hasta la asunción del gobierno democrático del Dr. Julio María Sanguinetti, el período estuvo signado por múltiples conflictos laborales. Como señalara anteriormente, los nuevos dirigentes sindicales, mantenían una fuerte postura opositora, con estrecha vinculación entre base y cúpula (Pucci, 1992).

## **5.2 La segunda transición:**

Poco a poco resurgen las identidades partidarias y comienzan a llegar del exilio dirigentes sindicales de la vieja CNT. Ambos factores se conjugan y le dan al nuevo movimiento sindical un fuerte golpe, por un lado la nueva dirigencia sindical comienza a ser reemplazada por la vieja, con un modo "distinto" de llevar adelante la negociación. Por otro lado la recomposición partidaria agudiza la competencia política interna, que genera fuertes enfrentamientos entre los sectores comunistas y el resto de las fracciones políticas. Cada grupo político de izquierda luchaba por recuperar o mantener el control del Movimiento Sindical. Comienza así a gestarse una nueva forma de organización, la cúpula sindical inicia su paulatino alejamiento de las bases, los viejos líderes recuperan posiciones y los comunistas retoman el poder del Movimiento Sindical. El acto del primero de mayo de 1984 expresó por primera vez al PIT- CNT como central única de trabajadores.

En el tercer congreso del PIT-CNT en 1985, la central queda integrada de la siguiente manera; Secretariado Ejecutivo por 17 miembros que a su vez, se desintegraba en, 16 federaciones (divididas en partes iguales) y un miembro independiente como Presidente de la central; Mesa Representativa con 42 federaciones (predominio Comunista).

El paso del tiempo mostrará un fuerte crecimiento del sector comunista, que irá recuperando posiciones en los distintos sindicatos, principalmente en aquellos integrantes del Secretariado Ejecutivo, lo que colocará a los comunistas no sólo como representantes mayoritarios de los trabajadores, sino que los posiciona con fuerte hegemonía dentro de la Central.

El escenario político consolida su cambio, el Frente Amplio obtiene el 21.3% de los votos a nivel nacional de un 18.3% obtenido en 1971, a la inversa el Partido Nacional pierde un importante número de votos sin poder llegar hasta nuestros días a recuperarlo. En tanto, el Partido Colorado asume el Gobierno Nacional. Será entonces el Dr. Julio Ma. Sanguinetti

el encargado de llevar adelante el primer gobierno democrático luego de más de una década de régimen de facto.

Los movimientos sociales, hicieron sentir sus demandas al recién llegado gobierno democrático. Con más de una década sin negociación salarial, con nula participación sindical en la fijación de salarios se hacia inminente la creación de algún tipo de ámbito de negociación que satisficiera los reclamos de los trabajadores, que al momento se encontraban mas fervientes que nunca; esto le otorgaría al partido colorado la posibilidad de gobernar sin tantos conflictos. De esta manera se retoma el tema de los Consejos de Salarios, creados por la ley 10.449 del 12 de noviembre de 1943. Estos eran órganos tripartitos creados para la negociación salarial por rama de actividad. Las características fundamentales eran, autonomía de ambas partes, prevalecieron los acuerdos sectoriales y se produjo un importante incremento del número de sindicatos que se fueron incorporando a la negociación. Su actuación se interrumpió en 1968 durante el gobierno de Pacheco Areco, cuando sustituyó por ley a los Consejos de Salarios, creando la COPRIN. Perdiendo así los trabajadores y los empresarios injerencia en la fijación de salarios, los que fueron en la práctica fijados por decreto. El gobierno militar, creo la DINACOPRIN, organismo que básicamente era una continuación de la COPRIN.

Mediante iniciativa del Ministerio de Trabajo se crea el Consejo Superior de Salarios (CSS), en 1985, a tan sólo cuatro meses de la asunción del Partido Colorado en el gobierno. El fin principal de estos consejos era discutir los laudos salariales, cada cuatro meses según sector de actividad. La capacidad de presión de los sindicatos era fundamental a la hora de fijación de salarios, ya que el Ejecutivo fijaba un tope salarial (salvo que empresarios y trabajadores estuvieran de acuerdo en aumentar por encima de lo establecido oficialmente el salario) y el acuerdo debía alcanzarse entre trabajadores y empresarios. De no obtenerse acuerdo entre las partes, el Ejecutivo decretaba el arbitrio final manteniendo en todos los casos como máximo, el tope fijado. Aquellos sindicatos con mayor peso dentro de la economía se vieron reforzados con convenios laborales de dos años.

Quedaron excluidos de las negociaciones los trabajadores públicos, los rurales y las empleadas domésticas.

Del total de los grupos que participaron en estos Consejos un 75% negoció por encima de las pautas. Se comprueba que los sindicatos más fuertes fueron los que obtuvieron laudos superiores a los topes fijados por el Ejecutivo (esto agudiza las diferencias entre los distintos sindicatos).

Durante el año 1985, los salarios privados se recuperaron en un 19.5% en comparación con el cuatrimestre octubre de 1985 y enero de 1986 con el último trimestre del año anterior. En el sector público se incrementa un 22.7% en igual período. En febrero del 86 el Ejecutivo fija por decreto el aumento salarial sin la convocatoria de los Consejos de Salarios, lo que provocó un paro general, convocado por el Pit - Cnt.

Estas negociaciones sirvieron como instrumento para desplazar a aquellos dirigentes sindicales más opositores y con menos experiencia en la negociación, como señalará anteriormente. Poco a poco la capacidad de convocatoria del movimiento sindical cae, la distancia entre cúpula sindical y base orgánica aumenta, los convenios colectivos aumentan la negociación y disminuyen la oposición, por tanto se produce una restricción en las áreas de participación de la masa sindical y un aumento de la participación de la cúpula sindical "especializada", en la negociación.

*A su vez la reconstrucción de las identidades partidarias y la conformación de espacios institucionales de participación corporativa implicó el desplazamiento de los grupos no comunistas, menos estructurados ideológica y organizativamente, dejando el lugar a una dirigencia experiente en la negociación, preparada para seleccionar y controlar las demandas de las bases a límites tolerables para el sistema político y para los actores sociales, logrando la necesaria legitimidad para ser reconocidos como los interlocutores más razonables ante el gobierno y los empresarios. (Pucci, 1992).*

El primer gobierno democrático sentó las bases de “una forma muy propia de hacer las cosas”. Se produce lo que se ha llamado el pacto Co-Co (concertación implícita entre la política del Partido Colorado con respecto al Mov. Sindical y la política del Partido Comunista). El partido comunista retoma el control de la central y asegura gobernabilidad al partido de gobierno. Al tiempo que, siendo concientes de los límites impuestos por el partido colorado para un mejor relacionamiento, el partido comunista fue alcanzando “ventajas” que lo colocaron nuevamente al “mando” de la central.

En 1989 asume la presidencia el Dr. Luis Alberto Lacalle candidato por el Partido Nacional y cuya fracción responde a un marco ideológico de corte fuertemente liberal. Una de las primeras medidas adoptadas, fue la liberalización de las relaciones laborales, *...apuntaron a desmontar el andamiaje institucional del período anterior en una política de liberalizar las relaciones laborales,... suprimir los espacios de negociación pública fragmentándola a nivel de empresa y desregular las relaciones laborales al mismo tiempo que el Estado intervenía en la organización interna del movimiento sindical. (Pucci, 1992)*

Sin duda, esta fue otra manera muy propia de hacer las cosas, de aquí en más las relaciones entre movimiento sindical y el gobierno fueron, más de confrontación que de negociación. Es entonces hacia el mes de agosto de 1991 que el modelo tradicional de relaciones laborales comienza a ser abandonado, mediante un paulatino abandono anunciado por el Poder Ejecutivo en la intervención de las negociaciones colectivas. Esto implicó un gradual alejamiento de funciones como, la de citación y elaboración de pautas para los Consejos de Salarios, homologación de los convenios, oficiando como mediador en convenios cuando las partes lo solicitaran.

Los programas de reestructura del Estado iniciados durante la dictadura militar se agudizaron durante los gobiernos democráticos subsiguientes y se radicalizaron en la década del noventa. Pero estas medidas se encontraron con un sindicalismo débil en esencia y con una cúpula con poca capacidad de convocatoria. De todas formas se inicia un período de alta conflictividad, como se mostrará más adelante. La política salarial, consistió en aumentos en base a la inflación proyectada, el Estado comienza su retirada de la negociación, quedando restringida a instancias bipartitas. Cuando correspondió a la convocatoria de los Consejos Superiores de Salarios, en 1990, tanto los aumentos privados como públicos se fijaron por decreto, según la inflación esperada. Anunciándose la liberalización de las negociaciones, salvo en aquellos sectores en que se considerase necesaria su convocatoria. El aumento de la conflictividad comienza un período de sostenido ascenso con un paro general, convocado por el PIT-CNT en respuesta a estas medidas.

Todo el período estuvo marcado por fuertes discrepancia entre los sectores radicales y los comunistas dentro de la central, dadas las medidas adoptadas en ambas presidencias. Durante la primer presidencia de Sanguinetti, la discusión fundamental giró en torno a la negociación gremio por gremio, en vez de llevarse adelante una política global de enfrentamiento, lo que le otorgó a unos sindicatos mayores logros que otros (dificultando la solidaridad horizontal entre los mismos), al tiempo que los trabajadores no participaron en la negociación sino que se maneja a nivel de cúpulas. Durante el gobierno de Lacalle,

uno de los puntos de mayor discrepancia entre las distintas fracciones del Pit Cnt, fue la participación en el diálogo social entre gobierno, sindicalistas y políticos. Todo esto generó duras fracturas a la interna del movimiento sindical.

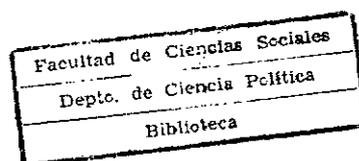
A partir de 1992 el Estado pasa a tener un papel totalmente abstencionista en lo que se refiere a su participación en los mecanismos de fijación de salarios (a excepción del salario mínimo nacional y salarios de trabajadores rurales y domésticos que se fijan administrativamente). Al tiempo que el Estado se retiraba de escena (dejándose de convocar a los Consejos de Salarios) fue promovida una nueva instancia de diálogo social. Se buscó la creación de dos comisiones para tratar temas como salarios y empleo y la reforma del Estado, fuertes desavenencias entre las partes provocaron el cese de su labor. La carencia de ámbitos de negociación laboral generó fuertes problemas fundamentalmente en aquellas actividades y empresas donde no existió una presencia sindical fuerte. La tendencia fue la negociación colectiva por empresa.

Fue iniciativa del propio PIT-CNT, la creación de la Comisión de Defensa del Patrimonio Nacional y de Reforma del Estado, la misma logró impugnar los alcances y la forma en que era realizada la privatización según la Ley de Empresas Públicas. El Referéndum realizado en 1992, derrotó de manera impresionante la citada ley.

**MERCOSUR:** El Mercado Común del Sur integrado por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay fue firmado en 1991. Ampliando los anteriores convenios firmados con Argentina y Brasil (CAUCE y PEC), el Mercosur comienza a funcionar en 1995, donde mantienen libre circulación de bienes y un arancel externo común para la mayor parte del universo arancelario. Las excepciones mantenidas por un período de tiempo recaen sobre aquellos sectores más vulnerables.

La nueva política liberalizante se agudiza en esta década y dentro de ella con la presidencia del Dr. Luis Alberto Lacalle. La apertura comercial no es sólo hacia la región, también lo es hacia todo el mundo, mediante una desgravación arancelaria unilateral, al tiempo que, el retraso cambiario favorecía la importación de productos y encarecía la exportación de bienes.

Las nuevas medidas generaron fuertes dificultades para nuestras empresas, particularmente aquellas industrias acostumbradas a políticas proteccionistas durante los años de sustitución de importaciones. A la inversa en este período evidenciamos una constante de-sustitución de importaciones, los bienes importados se abaratan en relación a los nacionales, favorecidos por el ancla cambiaria. Entre 1990 y 1996 las exportaciones crecieron un 41.6 % en tanto las importaciones aumentaron en similar período un 147.4%. La industria manufacturera es el sector de actividad que pierde más participación en el producto y en el empleo durante 1986 y 1998, como se señaló anteriormente. Se produce un fuerte cambio en las concentraciones de trabajadores. Ya no existen las grandes concentraciones fabriles donde cohabitaban miles de trabajadores. Los sectores que muestran expansión tanto en el producto como en el empleo son la construcción y sector financiero y de servicios a las empresas. Si tomamos el sector comercio, restaurantes y hoteles vemos que mantienen una participación constante en ambas variables consideradas entre 1986 y 1990, luego crece hasta 1994 y luego cae su participación en el producto hasta 1998 incrementando el empleo levemente. Estos datos se adjuntan en el anexo 2 presentado al final del trabajo. Al mismo tiempo se incrementa la participación de trabajadores con media y alta calificación. *“En términos absolutos, a lo largo del período 1991-1999 se registró una pérdida neta de empleo de baja calificación de unas 50.000*



*personas, en tanto hubo un incremento de 67.000 en el empleo de calificación media, y de más de 30.000 en el sector empleo calificado.*"<sup>15</sup>

La caída de numerosas empresas de producción material, pesó fuertemente en la baja de oferta de empleo. En tanto el sector servicios continuó creciendo.

Si bien el mercado uruguayo es más rico cualitativamente y más moderno que muchos países de la región, mantiene fuertes costos laborales y sociales, que dificultan la competencia de las empresas uruguayas en la región. Esto ha conducido a un aumento del dumping social. Es decir un deterioro de las condiciones laborales, para abaratar costos y aumentar la competitividad de la empresa frente al universo. De esta manera los trabajadores en general han sufrido un deterioro en las condiciones de trabajo, perdiendo en los hechos importantes logros obtenidos, a fin de obtener la empresa mayor competitividad ganando flexibilidad. Las empresas optaron por una reducción de costos laborales y la incorporación de tecnología, para no desaparecer, si bien esto condujo a un aumento del desempleo y a una baja en la calidad de vida de los trabajadores. Los convenios por empresa tienden a respaldar la anterior afirmación; a partir de estos años y hasta nuestros días la negociación colectiva intenta cuando menos mantener los beneficios obtenidos en anteriores negociaciones, al tiempo que intenta buscar soluciones a la cuestión de la conservación de los puestos de empleo, soluciones que muchas veces se aceptan aunque de ello derive una disminución de los beneficios adquiridos por los afiliados.

Tanto la integración regional como la política liberalizante unilateralmente aplicada por nuestro país son causas determinantes del dumping social. La disyuntiva del empresario es hoy, el reestructurar su empresa y adecuarla a las exigencias del mercado o perecer a corto o mediano plazo. Tal reestructura pasa sin lugar a duda por una mayor productividad y una rebaja de costos. Amparada esta reforma por una política gubernamental que institucionaliza la flexibilización laboral.

Más que al ingreso al Mercado Común del Sur, el PIT – CNT, cuestionó desde sus orígenes la orientación liberal que nuestra economía estaba adoptando. El discurso se mantenía e incluso aumentaba, en rechazo a la nueva política económica pero en la práctica los canales de negociación estaban restringidos. La fuerza con la que el movimiento sindical sale a la calle en 1984 se pierde, junto a la caída de la afiliación y de la fuerza negociadora.

### **5.3 Datos Sindicales:**

#### **5.3.1 Evolución en el número de afiliados-cotizantes:**

El número de afiliados a los distintos sindicatos varía mucho en el correr de nuestros años de estudio. Lamentablemente para la mayoría de los sindicatos esta evolución arroja saldos negativos. A fin de poder ver claramente estas cifras, se expone el siguiente cuadro. Los datos que a continuación se presentan, fueron obtenidos de la Comisión de Organización de los Congresos del Pit-Cnt y cuentan con la información sobre los congresos celebrados entre 1985 y el 2001. De ellos, se seleccionaron a 17 sindicatos, que mantenían diversas variaciones en el número de delegados a los congresos, esto es que, durante el período mantuvieron su caudal o lo incrementaron, decrecieron levemente o decrecieron fuertemente. Cabe recordar que cada congresal representa a 200 afiliados.

---

<sup>15</sup> Desarrollo Humano en Uruguay, 2001. Inserción internacional, empleo y desarrollo humano.

	III Congreso	I Congreso Ext.	IV Congreso	II Congreso Ext.	V Congreso	VI Congreso	VII Congreso	Evolución
	Nov-85	May-87	Jun-90	Oct-91	Nov-93	Nov-96 - Jul-97	Jul-01	
AEBU	68	77	77	61	67	70	67	-10
AUTE	41	43	45	45	45	45	30	-13
COT	45	45	39	35	15	6	6	-39
F.CAUCHO	10	7	7	7	7	7	5	-2
FANCAP	24	24	24	25	16	14	8	-16
FFOSE	28	26	28	25	25	22	19	-7
FOEB	20	21	25	19	12	16	7	-14
FOT	45	38	38	17	17	20	15	-23
FUECI	50	38	35	34	18	21	20	-18
FUM	35	35	40	40	45	45	46	11
FUS	68	67	68	68	60	68	68	1
SUA (actores)	5	5	8	4		2		-5
SUA (vestimenta)	55	36	9	10	10	1		-36
SUANP	17	15	18	11	7	6	7	-8
SUNCA	75	56	63	45	40	20	7	-49
UNTMRA	50	28	28	23	23	6	6	-22
MUNICIPALES	108	95	110		118			

En cuanto a la cantidad de afiliados el PIT – CNT perdió la mitad de sus asociados en los últimos 15 años. En 1985 encontramos a 250000 afiliados<sup>16</sup>, de los 236 mil afiliados que encontrábamos en 1987 pasa a 115 mil en el 2001, considerando una PEA en ese momento de 1:300.000 y una desocupación del 16% (200 mil personas) estamos hablando de que tan sólo un décimo de los trabajadores activos se encuentra afiliado a un sindicato. Un 90% de los trabajadores activos no está amparado por ninguna organización sindical afiliada al PIT – CNT.

Como se muestra en el cuadro, los sectores que perdieron mayor relevancia dentro de la economía fueron los que más sufrieron esta caída. Es por eso de suma relevancia para la investigación la presentación de los siguientes datos.

### 5.3.2 Evolución de la Tasa de Sindicalización:

Se entiende por tasa de sindicalización el porcentaje que representan los afiliados cotizantes a los sindicatos con relación a las personas potencialmente sindicalizables. Esta tasa de sindicalización ha descendido constantemente luego de la apertura democrática en 1985. En este año encontramos una tasa que ascendía a casi 26% del total de la economía en 1997 esta cifra habría descendido al 14.7 %. En 1971 la tasa de sindicalización respecto a los trabajadores activos, rondaba el 33%. Sin duda que en algunos sectores la caída fue más fuerte que en otros. En el sector público, tradicionalmente la tasa de sindicalización ha sido más alta que en el sector privado.

	1985	1987	1990	1993	1997
Agricultura y Pesca	18,3	14,3	13,7	6,4	3,9
Manufactura	32,9	27,3	23	25,3	16,6
Electricidad, gas y agua	79	85,4	91,1	91,6	93,7
Construcción	28,9	16,4	17,1	10	5,2
Comercio	6,5	6,1	4,7	3,1	2,6
Transporte y Comunicaciones	32,3	35,4	32,9	19,9	19,7
Bancos y Servicios a firmas	26	32,4	28,9	20,3	20,1
Servicios Personales	20,9	22,3	21,7	20,9	19,1
<b>Sector Privado</b>	<b>19,4</b>	<b>16,7</b>	<b>14,2</b>	<b>10</b>	<b>7,2</b>
<b>Sector Público</b>	<b>48,4</b>	<b>42</b>	<b>42,3</b>	<b>48,5</b>	<b>47,3</b>
<b>Total</b>	<b>25,8</b>	<b>22,6</b>	<b>20,4</b>	<b>17,3</b>	<b>14,7</b>

Fuente: PIT – CNT, Instituto Nacional de Estadísticas<sup>17</sup>

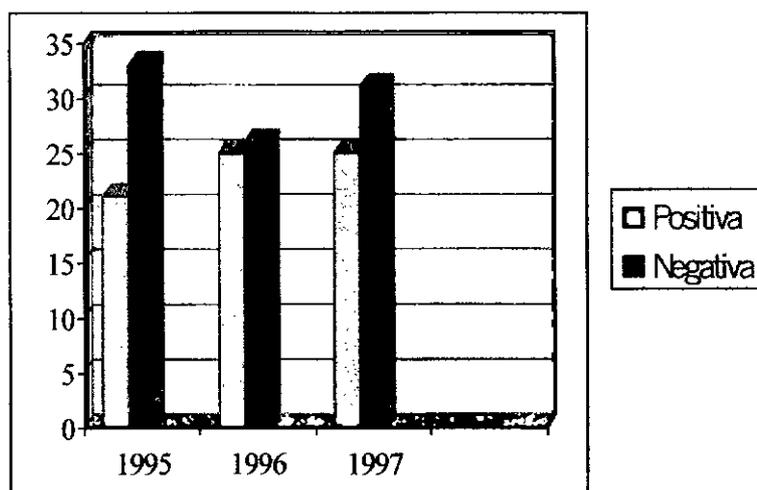
<sup>16</sup> Esta cifra no debe tomarse como exacta dado que los distintos sindicatos reportaban el número de afiliados y en base a ello el número de representantes que mantenían en el congreso; por tal motivo este número podría estar levemente aumentado.

<sup>17</sup> Cassoni, Adriana; Gaston Labadie & Gabriela Fachola. "The Economic Effects of Unions in Latin America: Their Impact on Wages and the Economic Performance of Firms in Uruguay". Universidad de Uruguay, Grupo de Estudios de Economía, Organización y Políticas Sociales y Universidad ORT – Uruguay, 2002, Pág. 14.

Este cuadro refleja de manera interesantísima una caída en la tasa de sindicalización durante nuestros años de estudio. Esto es el número de afiliados en el total de empleos de cada sector; cabe concluir a este respecto que el número de afiliados cae en mayor medida que el número de empleos por sector. Esta tendencia se agudiza en el sector privado que pasa de un 19.4% en 1985 a un 7.2% en 1997. La caída es menos preocupante en el sector público, como señala el cuadro. En sectores como el manufacturero o la construcción cae fuertemente, al igual que su peso dentro de la economía.

### 5.3.3 Imagen de los Sindicatos:

Evolución de la imagen que en el correr de los años 1995, 1996 y 1997 han tenido sobre los sindicatos personas mayores de 15 años<sup>18</sup>.



La imagen negativa prevalece en todos los casos sobre la positiva, lo que podría marcar las siguientes tendencias:

- Si estas personas aun no han ingresado a la esfera laboral, cuando lo hagan no tenderán a afiliarse al sindicato.
- Si estas personas se encuentran ya dentro de la población activa, y su sector cuenta con un sindicato que lo represente, tenderán a no afiliarse al sindicato.
- Si estas personas se encuentra ya dentro de la población activa, y su sector no cuenta con un sindicato que lo represente, no tenderán a organizar uno.

¿ Qué opinión tiene Ud. del desempeño de los sindicatos?

	Todo el País	Colorados	Blancos	EP/FA	N. Espacio	No definidos
Positiva	25	18	14	41	16	19
Neutra	29	25	26	31	39	28
Negativa	31	40	39	20	33	26
No Opina	16	16	21	9	12	28
Puntaje IFI	39	31	27	57	31	35

<sup>18</sup> Factum: Todo el país (urbano y rural) Personas de 15 años en adelante- 904 casos. Criterios de muestreo simple, para un nivel de confianza del 95.5%, para el total de la muestra. El puntaje se expresa según el Índice Factum de imagen.

Al mismo tiempo este cuadro nos enseña la aprobación en el desempeño o no de los sindicatos según inclinación política. Las cifras señaladas nos muestran una clara posición por parte de simpatizantes tanto blancos, colorados, frenteamplistas o nuevospacistas. Opinión positiva o neutra por parte de estos últimos y negativa en su mayoría por parte de los primeros.<sup>19</sup>

Los resultados obtenidos según datos del Latinobarómetro sobre, ¿quién tiene más poder en el país? muestran para el caso uruguayo que, de nueve instituciones<sup>20</sup> (políticas y económicas) los sindicatos fueron ubicados en el octavo lugar.

#### 5.4 Cambios en la Estructura del Empleo:

Los datos que a continuación se exponen nos ayudarán a visualizar la composición del empleo y su evolución a lo largo del período estudiado. La creciente incertidumbre respecto a la estabilidad laboral, basadas en: aumento de la desocupación y del período de desempleo, nuevas formas de contratación, aumento de la competitividad a nivel educativo, ingreso de mujeres y jóvenes al mercado de trabajo, caída en los salarios, etc. operan como fuertes condicionantes para el trabajador quien, según se constata, tiende a aceptar empleos que en otras circunstancias no aceptaría.

	1991		1995		1999	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Con Problemas de Empleo	45,4%	56,7%	49,0%	58,7%	51,0%	57,7%
Desempleo	7,0%	11,4%	8,0%	13,4%	8,7%	14,6%
Precariedad	16,0%	24,6%	16,8%	24,3%	16,6%	23,8%
Subempleo	2,9%	4,6%	3,2%	5,0%	3,0%	4,4%
Informalidad	19,4%	16,1%	21,0%	16,1%	22,7%	14,8%
Sin Problemas de Empleo	54,6%	43,3%	51,0%	41,3%	49,0%	42,3%

Fuente: Instituto Cuesta Duarte en base a ECH

Las personas con problemas de empleo aumentan su participación a lo largo de la década del noventa, como aquí se enseña. El subempleo, aumentó; luego de 1985 los datos muestran una disminución pero no se llega a los niveles de 1981 (el subempleo en Montevideo ascendía al 11.7% de la PEA).

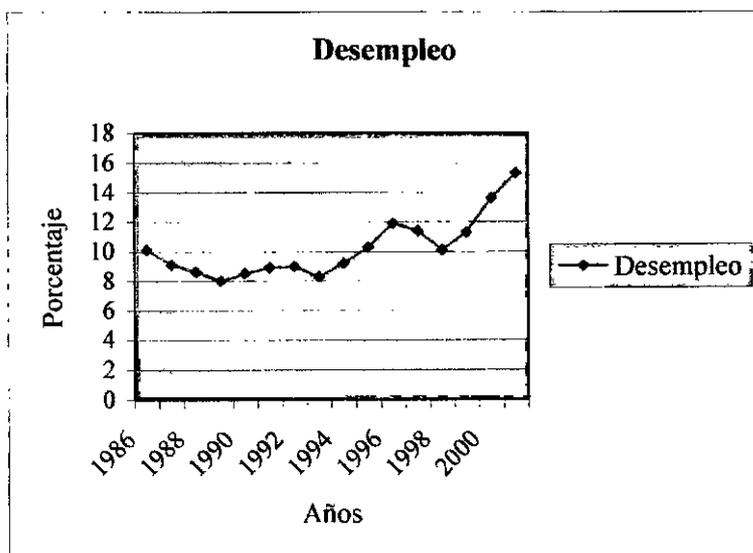
En lo que respecta a la informalización del mercado de trabajo a principios de la década del ochenta se produce un fuerte aumento, paralelo a una baja de la ocupación. Los datos señalan que, en 1986, sólo en la capital 177400 personas eran trabajadores informales. Es importante señalar que, la recuperación que vive la economía a partir de 1985 no revierte este fenómeno. Los datos proporcionados por el Instituto Cuesta Duarte señalan que se encontraban con problemas de empleo a 615 mil trabajadores en 1991, 740 mil en 1998 y 801 mil en el 2001, y dentro de estas cifras la informalidad ocupaba las siguientes cifras, 223000 trabajadores (1991), 267000 (1998) y 262000 personas en el 2001. En tanto la

<sup>19</sup> Datos proporcionados por Factum, diciembre de 1997.

<sup>20</sup> Gobierno, Parlamento, Partidos Políticos, Militares, Grandes empresas, Transnacionales, Bancos, Sindicatos y Empresas medianas.

precariedad, mantiene cifras más alarmantes. 241.000 personas en 1991, 288.000 en 1998 y 267000 en el 2001. Se estima que 85 de cada 100 empleos nuevos han sido generados por la economía informal.

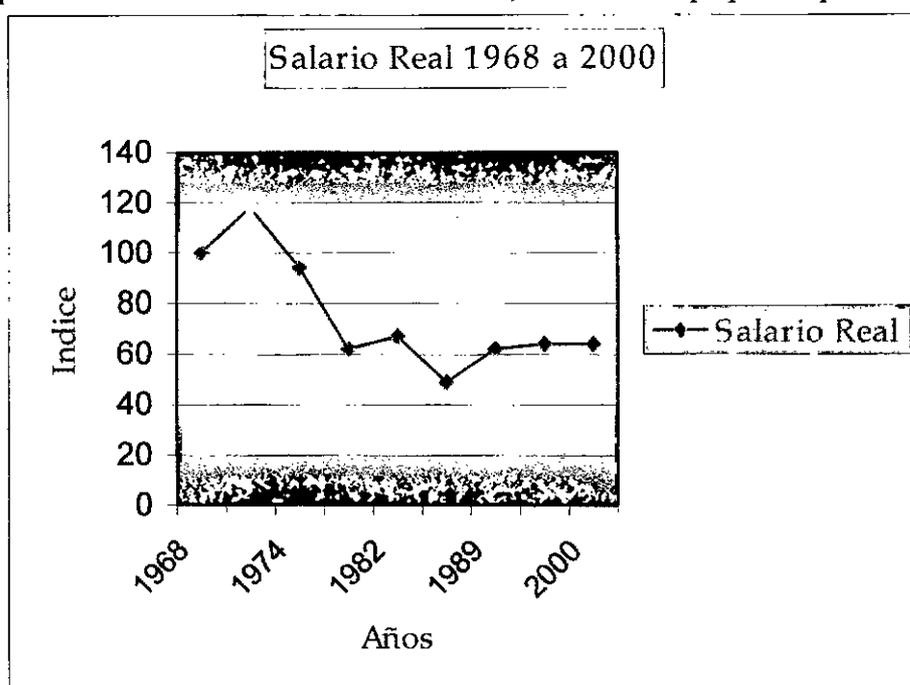
Al tiempo, cambia de manera sorprendente la organización del trabajo y de contratación de la fuerza de trabajo, se privilegian formas tales como la subcontratación, el trabajo a domicilio, la mano de obra temporal y los procesos de tercerizaciones.



Fuente: INE

Se produce un creciente aumento del desempleo desde los años setenta y un aumento del desempleo estructural, esto es, un incremento en el número de desempleados que quedan fuera del mercado de trabajo, aún cuando la economía crece.

Como señala más claramente la gráfica precedente el desempleo a lo largo de nuestro período mantiene un constante aumento, con tan sólo pequeños períodos de baja.



Fuente: Instituto Cuesta Duarte

Según muestra el informe de prensa de 1995 del Latinobarómetro, los dos problemas percibidos como los más importantes por los uruguayos eran, desempleo y bajos salarios.<sup>21</sup> En la actualidad, la inseguridad laboral sigue ocupando los primeros puestos. El deterioro de los ingresos salariales, produjo un aumento en las tasas de actividad. Esto se ve reflejado fundamentalmente en el ingreso al mercado laboral de mujeres y jóvenes. Se modifica la oferta de trabajo, con un aumento en la participación femenina en el mercado (representando un 44% de la oferta de trabajo a fines de la década) y un aumento en el nivel educativo promedio de la fuerza laboral. Durante toda la década del noventa la tasa de actividad de las mujeres crece, en tanto la de los hombres permanece estable. El nivel educativo incrementa su participación en la oferta las personas con educación terciaria y secundaria. El peso de los universitarios aumenta, significando un 13% de la PEA en 1999 contra un 10% en 1991. En el primer semestre de 1988 los jóvenes representaban el 56% de los desocupados (CEPAL, 1989).

### 5.5 Convenios Laborales:

La constitución de la República contiene pocas leyes sobre negociación colectiva<sup>22</sup>, que en la práctica regulan aspectos puntuales de la misma. Si bien estas escasas normas reafirman que la negociación colectiva se trata de voluntad y poder de las partes, leyes como la 10.449 que creó los Consejos de Salarios le dio un importante impulso para su surgimiento. La Negociación Colectiva, cumple con el requisito de la esencialidad de la participación sindical como representante de los trabajadores. Apoyados por los Convenios Internacionales de Trabajo N° 98 y 154, ratificados por nuestro país; al tiempo que la ley 13.556 anteriormente mencionada, indica que *“sólo podrán causar los efectos legales previstos, aquellos convenios colectivos que hubieran sido concertados entre un empleador o grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de los trabajadores involucrados”*.

Queda claro que la negociación colectiva en el Uruguay mantiene una fuerte incertidumbre e inseguridad jurídica; caracterizada por los distintos problemas jurídicos y la prescindencia del Estado. Esta última se concreta, luego de algunos intentos, en 1992, durante la presidencia del Dr. Luis Alberto Lacalle.

*..., el sistema de negociación que va desde las primeras convocatorias de los Consejos en 1985 hasta la última en 1991, se constituye claramente en un sistema de negociación permanente o dinámica (continuous bargaining): la continuidad de los procedimientos de negociación determina que el proceso de creación de normas es permanente o continuo. A partir de 1992 se producen dos cambios de tendencia en la negociación colectiva: por un lado la falta de convocatoria de los Consejos interrumpe la continuidad de la negociación a nivel de actividad; por otro lado, comienzan a aprobarse con mayor intensidad convenio de empresa, lo cual podría hacer pensar en un desplazamiento de una negociación dinámica a una negociación estática o de crisis (crisis bargaining)*<sup>23</sup>

De esta manera encontramos dos momentos claves, dentro de nuestro período de estudio en lo que respecta a negociación colectiva, el primero de ellos entre 1985-1989 y el

<sup>21</sup> Este informe, señala que, la población de los ocho países estudiados (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, México, Paraguay, Perú y Venezuela) percibe como principales problemas al desempleo en primer lugar, los bajos salarios en segundo y la pobreza en tercero.

<sup>22</sup> Básicamente la ley 9675 del 4/8/37, 12590 de 12/58 (vacaciones anuales); 13556 de 10/66 (forma de elección de los delegados obreros y a la determinación del carácter representativo de los sindicatos) y 16170 de 12/90 (obliga a la inscripción y registro de los convenios colectivos, estableciendo multas).

<sup>23</sup> La negociación Colectiva en el Uruguay. Estructura y Contenido. 1985-1995. En “Negociación Colectiva y Libertad Sindical, Enfoques Jurídicos” UCUDAL, Montevideo 1997, Pág. 71.

segundo entre 1990-1994. Se evidencia entre un período y otro un retraimiento de la negociación colectiva, tanto en lo cualitativo, dado los contenidos y temas de negociación, como en lo cuantitativo, esto es el número de sujetos alcanzados por regulaciones convencionales. Podemos ver que la existencia de algún tipo de negociación (sea tripartita o bipartita) en distintas ramas, mantiene (por ejemplo) como característica en el tema salarial una mejoría con relación a, aquellas ramas que dejaron de tenerla en el período 1990-1994.<sup>24</sup> Las cifras distinguen claramente ambos periodos, en 1989 alrededor de un 90% de los asalariados privados tenían acuerdo colectivo; en 1994 tan sólo un 16.28% lograron un acuerdo. Los Consejos de Salarios marcaron fuertemente la estructura de la negociación colectiva uruguaya. Desde su creación los salarios se negociaron por rama de actividad, por medio de órganos tripartitos. Interrumpida su actuación en 1968 y reanudada en 1985, concluyen su actuación en 1992. Durante estos períodos fueron tratados temas como salarios y condiciones de trabajo. Todo esto favoreció a reforzar la estructura sindical, al tiempo que crearon entre las partes un hábito negocial, que de otra manera difícilmente se hubiese generado. En un marco de política abstencionista del Estado en el sistema de relaciones laborales, se deja de convocar a los Consejos de Salarios, lo que ocasionó fuertes problemas fundamentalmente para aquellos sindicatos más débiles.

En la actualidad, sólo las organizaciones sindicales fuertes mantienen negociaciones colectivas por sector de actividad, la tendencia han sido convenios negociados a nivel de empresa, verificándose una acentuación en el número de acuerdos cuya finalidad es la adaptación, flexibilización o desregulación de muchos de los beneficios previstos por las convenciones de rama preexistentes. Esta es una de las características fundamentales que la desregulación laboral trajo a la negociación. Sin embargo, se constata que algunos de los convenios celebrados, el actor negociador por parte de los trabajadores no es el sindicato de empresa sino que por el contrario es el sindicato de rama, que se traslada al nivel de la empresa y acuerda directamente con el empleador. Entre los ejemplos encontramos a AEBU y FUECI. De esta forma, la organización sindical de rama es la encargada de negociar convenios más o menos similares con las empresas del sector.

*Con frecuencia, los patrones no podrán sobrevivir si pagan salarios más altos que los de las empresas competidoras; de manera que a un sindicato existente le interesa a menudo tratar de que todas las empresas de un mercado dado se vean obligadas a pagar salarios de acuerdo con las escalas del sindicato. (Olson, 1992).*

De igual modo, como señalara anteriormente, se evidencia un creciente aumento de las negociaciones con concesiones por encima de las negociaciones con reclamación. Antes (Consejos de Salarios) cada convenio, significaba reclamos por mejoras, hoy ha variado, mostrando un pasaje, de una negociación para conseguir más a una negociación con concesiones de ambas partes, que busca mantener o disminuir en la menor medida posible los logros obtenidos en anteriores convenios. El cuadro que a continuación se enseña muestra los datos según el sector de manufacturas, comercio y servicios, de convenios celebrados. Como vemos el número de trabajadores en estas áreas cubiertos por convenios colectivos cae de un 88% en 1990 a un 23% en 1997. El corte puesto a este tipo de acuerdos celebrados entre empleadores y empleados se hace en este cuadro clarísimo. En 1992 se pone fin a los Consejos Superiores de Salario, que al igual que los Consejos de

---

<sup>24</sup> La Salud que mantiene en ambos períodos negociación (1985-1989/1990-1994) obtiene en el primer período un incremento salarial del 54%, en tanto en el segundo es de un 35%, lo que nos muestra que se mantiene un balance positivo aunque se descienda; en tanto la Vestimenta pasa de un 34% en el primero a un -22% en el segundo período, claro está que en este último no mantiene negociación.

Salarios del cuarenta y tres daban un gran empuje a esta forma de relacionamiento entre las partes.

Podríamos señalar algunas tendencias que fundamentalmente durante los últimos años de la década del noventa nuestro país delineó sobre negociación colectiva; una de ellas es el marcado debilitamiento de la negociación, el pasaje de una negociación centralizada a una descentralizada y un cambio en la demanda de los actores al momento de negociar. Hacia el año 2000 menos de la cuarta parte de los trabajadores se encontraban cubiertos por convenios colectivos.

Convenios Colectivos <sup>25</sup>		
	1990	1997
Manufactura	83	17
Comercio	91	6
Servicios	91	25
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>23</b>

### 5.6 Conflictividad:

Durante la década del noventa la conflictividad crece, y por ende la cantidad horas/hombre perdidas. Según el informe del Centro de Estudios y Asesoramientos Laborales y Sociales (CEALS)<sup>26</sup>, Uruguay es uno de los países con mayor conflictividad laboral en el mundo. Estos conflictos significaron la pérdida de 54:595.138 horas / hombre, y ascendería a más de 95 millones si se incorporan las pérdidas ocasionadas por 31 paros generales lanzados por el PIT – CNT, entre 1992 y 1996. El año de mayor conflictividad fue 1993, en donde encontramos más de 26 millones de h/h perdidas sin contar los paros generales. La huelga más importante y que modifica mucho esta cifra, es la de la construcción que paralizó la actividad por 83 días.

Los reclamos fundamentales de estos conflictos giran en torno al salario (54%), al empleo (19%), a las condiciones de trabajo (12%) y el restante 15%, a otras causas. Entre las otras causas, encontramos los conflictos contra la Reforma de la Seguridad Social y la Reforma Educativa.

Los paros generales, de carácter total (24 o 36 horas) fueron 26 desde la apertura democrática. Durante el gobierno del Dr. Julio María Sanguinetti se concretaron 10 paros generales y durante el gobierno del Dr. Luis A. Lacalle, se llevaron adelante 12. Definitivamente el aumento de la conflictividad y la disminución de logros obtenidos, marcan una tendencia. Un ejemplo claro es que, la pérdida de tan sólo una hora de trabajo implica una disminución en el ingreso del obrero. Si señalamos que un 54 % de los conflictos giraron en torno al salario, debemos suponer que un número importante de trabajadores que realizaron la paralización de sus tareas para la obtención de este fin, vieron disminuir sus ingresos por cada hora de paralización de tareas, podemos concluir que los costos por la afiliación son altos y aumentan aun más en la medida en que estos objetivos no se obtienen. De todas formas, encontramos que por un lado el trabajador

<sup>25</sup> Fuente Rodríguez, Cozzano, Mazzuchi, 1998; en Cassoni, Adriana; Gaston Labadie & Gabriela Fachola. "The Economic Effects of Unions in Latin America: Their Impact on Wages and the Economic Performance of Firms in Uruguay". Universidad de Uruguay, Grupo de Estudios de Economía, Organización y Políticas Sociales y Universidad ORT – Uruguay, 2002, Pág. 14.

<sup>26</sup> "La Conflictividad laboral en Uruguay: cinco años de evaluación y seguimiento" CEALS.

obtendrá (en caso de conseguirse) los incrementos salariales por los que el grupo lucha (free rider) y por otro lado de sentirse representado por el Frente Amplio – Encuentro Progresista, como partido representante del movimiento obrero, puede votarlo, sin importar su condición sindical, en las elecciones presidenciales y así obtener sus metas mediatas. Como señala, Olson (1992), los costos a pagar dentro de una organización sindical son altos, si evaluamos tan sólo que “...la huelga, que es el arma principal del sindicato, exige que cada trabajador renuncie normalmente a todo su ingreso hasta que el patrón llegue a un acuerdo.”

### 5.7 Sindicalistas en la esfera política:

Los siguientes datos nos mostrarán el grado de participación mantenida por los sindicalistas en las listas correspondientes a las elecciones de 1984 – 1989 del Frente Amplio y del Frente Amplio – Encuentro Progresista en 1994.

Cabe antes destacar, la participación activa del economista Daniel Olesker, tanto como asesor del PIT – CNT, como también dentro del Frente Amplio al ser uno de los delegados directos del Dr. Tabaré Vázquez. Esto ha suscitado en múltiples ocasiones la adopción de similares posiciones (sino las mismas), coincidencias textuales en documentos, etc.

Los datos que a continuación se exponen son de elaboración propia, confeccionados de acuerdo a los siguientes criterios; fueron tomadas las listas a elecciones nacionales del Frente Amplio, para el año 1984, 1989 y del FA/EP de 1994. De las mismas fueron seleccionados los nombres de aquellos candidatos a senadores y diputados, que habrían ocupado puestos de líderes sindicales (se excluyeron militantes). Las gráficas que a continuación se muestran buscaron reflejar estos datos en los cuatro tramos que se consideraron más relevantes (dada su cercanía al poder) dentro de la confección de una lista. El criterio fue el mismo para la Cámara de Senadores como para la Cámara de Representantes.

La primer gráfica nos muestra la variación sufrida en cada elección, del porcentaje de líderes sindicales que se presentaron para ocupar cargos en los tres primeros lugares tanto para la cámara de senadores como de representantes. Por consiguiente la primer gráfica nos enseña cuantos puestos para las distintas elecciones fueron ocupados por líderes sindicales, tomando una población en este caso de 3 puestos (para cada cámara) multiplicada por el número de listas en cada elección.

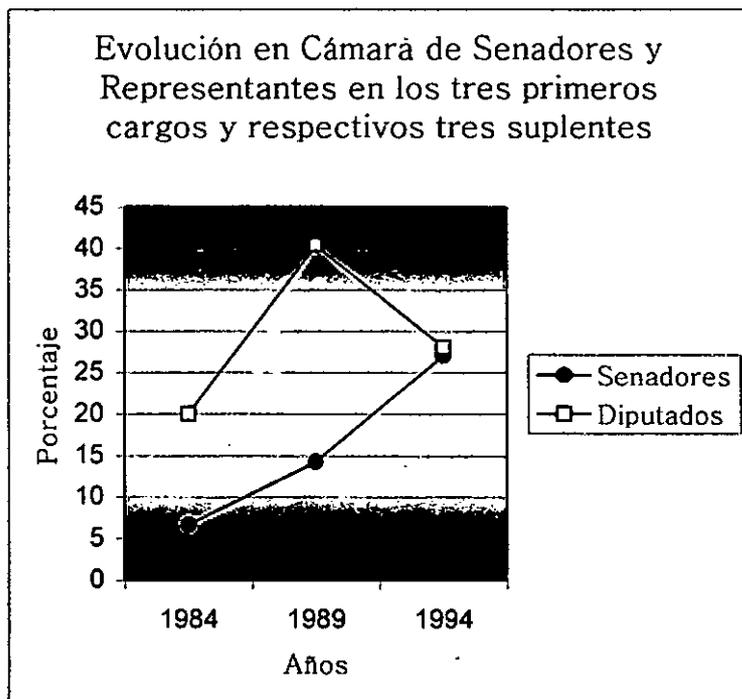
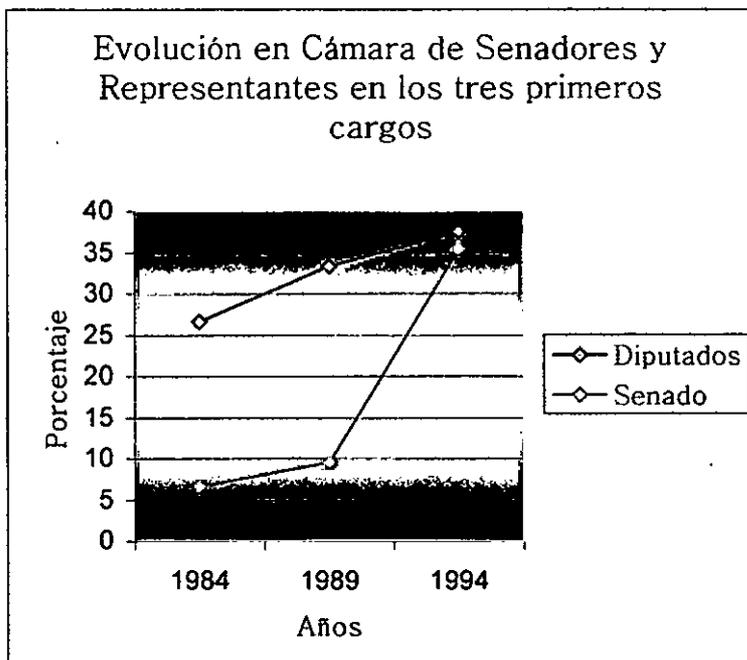
En la segunda se consideró un tramo de seis puestos. En la tercera se adoptó nuevamente el de tres primeros puestos agregando a sus respectivos suplentes y en la última nuevamente el de seis con sus respectivos seis suplentes<sup>27</sup>.

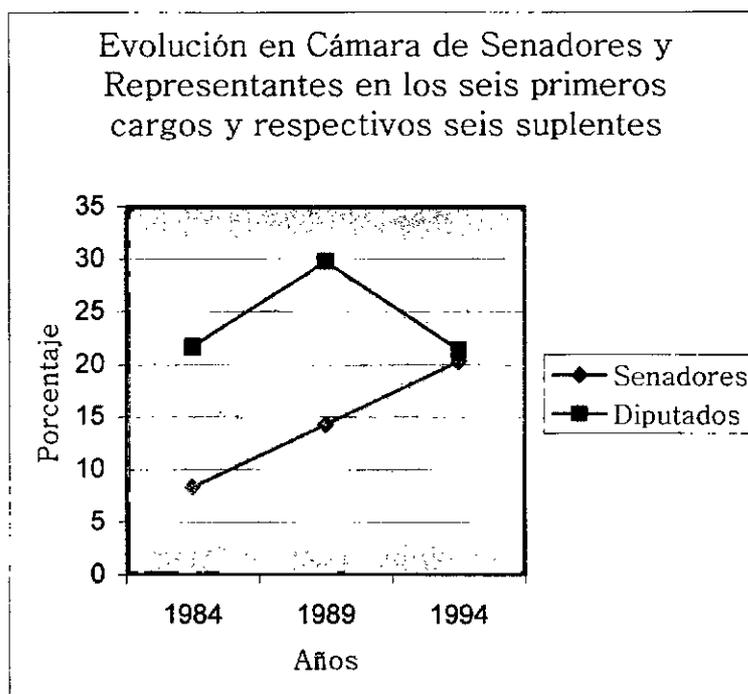
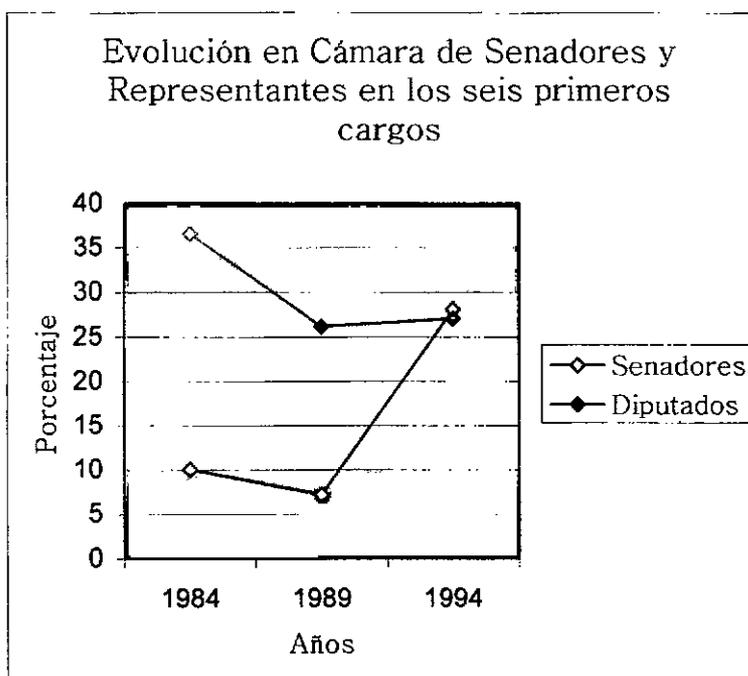
En todos los casos, el número de líderes sindicales que se presentaron para ocupar cargos al senado aumenta, llegando a igualarse con el de diputados en las elecciones de 1994. En el caso de la cámara de senadores los datos más sobresalientes se encuentran en el primero tramo (tres primeros lugares) donde el incremento de líderes sindicales a ocupar cargos aumenta de un 6.6% en 1984 a un 35.4% en 1994.

Dentro de la cámara de representantes los datos varían entre una elección y otra, crecen dentro del tramo de los tres primeros puestos, cae el porcentaje cuando se estudian los seis primeros entre 1989 y 1994.

<sup>27</sup> En los casos de Sistema de suplentes respectivo, se tomaron los datos de los seis titulares y sus respectivos primeros seis suplentes. En los casos de Sistema preferencial de Suplentes se tomaron los seis primeros puestos y los seis siguientes puestos.

De todas formas, podemos señalar un aumento constante en ambos casos en los lugares más cercanos al poder. Nos referimos con más cercanos al poder a aquellos lugares con cierta capacidad de obtención efectiva del cargo. En el primer tramo estudiado (tres primeros puestos) es más claro tanto para Senadores como para Diputados, donde se constata un importante incremento de los dirigentes sindicales ocupando lugares de suma relevancia (cercanía al poder). Este incremento es para Representantes del 26.6 % en 1984 a 33.33% en 1989 y finalmente al 37.5 % en 1994. El de Senadores, como señaláramos anteriormente es de un 6.6% en 1984, de un 9.52% en 1989 para aumentar finalmente a un 35.4 % en 1994.





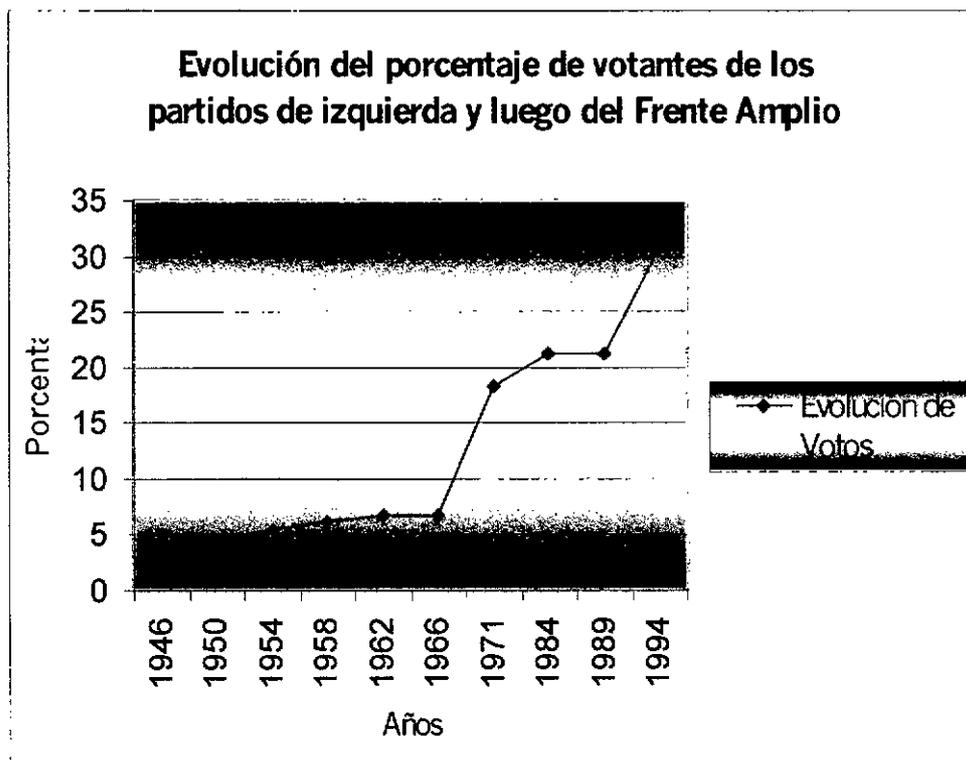
### 5.8 Sindicalistas en sus puestos de trabajo:

Según artículo publicado en agosto de 2000 en Primera Plana, un 45% de la cúpula sindical no concurre a sus puestos de trabajo. Esta tendencia aumenta a lo largo del tiempo y su aumento es considerable con relación a la participación de los dirigentes sindicales en sus puestos de trabajo, previo al golpe de estado. Cada vez más dirigentes sindicales, no concurren a sus puestos de empleo, diferencia clave con el sindicalismo de las primeras décadas del siglo XX, e incluso con el sindicalismo dualista. La brecha entre cúpula sindical y base orgánica se incrementa, la no ocupación en los puestos de trabajo de

los líderes sindicales, favorece esta tendencia, dado que el ausentismo dificulta el conocimiento cabal de las necesidades de sus afiliados.

## 5.7 Datos Políticos – Partidarios

### 5.7.1 Evolución del Frente Amplio<sup>28</sup>



*...Pero los partidos tradicionales –y ésta es la primera cara del dualismo– no acceden a la dirección de los sindicatos e incluso, las gremiales de funcionarios públicos, que por un tiempo son manejadas por sus simpatizantes, cambian poco a poco de orientación,... Los partidos de izquierda ganan influencia gremial. Pero los trabajadores no adoptan sus posturas políticas, ni acompañan mayormente sus candidaturas en las elecciones nacionales, las cuales obtienen en todo caso, votaciones muy escuetas. (Lanzaro, 1986).*

Con un corte claro, luego de la formación del Frente Amplio, se termina con la ideología de izquierda y el voto a los partidos tradicionales. Posterior a la fundación del Frente Amplio en 1971, encontramos en los sindicalistas un aumento en la coherencia entre la ideología planteada en el discurso y el voto en las elecciones nacionales. Como señala Lanzaro, en su estudio sobre los sindicatos y el sistema político, previos a la fundación del Frente Amplio, los trabajadores confían a los partidos tradicionales el gobierno nacional, en tanto la dirección gremial estaba a cargo del sindicalismo independiente y de organizaciones de izquierda, con escaso poder electoral.

<sup>28</sup> Según datos publicados en La República del 8 de diciembre de 1994.

## 6- Conclusiones:

El análisis desarrollado permite efectuar algunas constataciones y señalamientos generales:

### 1- El poder de los sindicatos se vio debilitado por múltiples razones:

Como señala el informe sobre Desarrollo Humano en Uruguay del 2001; tanto la flexibilización laboral como la descentralización de las negociaciones colectivas, fueron tomadas como argumentos, en los distintos gobiernos de la región, para el crecimiento, cuyas consecuencias finales serían el aumento del empleo. Este informe señala que:

*...En la gran mayoría de los países de la región esa promesa no se ha cumplido hasta el momento. En cambio, se constata un aumento de la incertidumbre respecto a la estabilidad laboral, asociada a tasas elevadas de desempleo abierto, a la prolongación de los períodos de desempleo y a la ampliación de modalidades de contratación que acotan el tiempo de empleo y excluyen beneficios sociales. Dicha incertidumbre está operando, de hecho, como una forma de ajustar hacia abajo las expectativas de salarios de la población activa que queda desempleada o que tiene temor de entrar en esa situación y... que afecta particularmente a los trabajadores de menor calificación.*

El NME que implica la apertura de nuestra economía, mantuvo como se demostró fuertes efectos sobre la estructura del empleo. El aumento del desempleo es uno de estos efectos que modifica ampliamente los términos de la negociación sindical ya que aumenta la inseguridad laboral de las bases, modificando los términos de negociación, que pasan por mantener los beneficios obtenidos en anteriores convenios o incluso a perder logros obtenidos a cambio de la estabilidad laboral. Se constata que las personas desempleadas (y entre ellas fundamentalmente los jefes de hogar) se ven obligadas a aceptar trabajos mal remunerados y en malas condiciones que con otro margen de negociación no harían.<sup>29</sup>

Al mismo tiempo la apertura comercial que aumenta la competitividad en las empresas tanto en la región como en el mundo entero, obliga a las empresas a disminuir costos en detrimento del trabajador. El aumento del dumping social es incluso muchas veces aceptado por el propio trabajador, que ve en esto la única forma de mantener su puesto de trabajo. Esto es preferible antes que el cierre de la empresa.

El fin de los Consejos Superiores de Salarios, implica en este contexto la culminación de negociaciones reguladas que le otorguen un peso relevante a los sindicatos en las negociaciones y que le generen a los trabajadores los incentivos suficientes para pagar los costos que toda afiliación implica. Como se ha demostrado en nuestra investigación, los convenios laborales significan la mejora de la situación del trabajador; si bien los tipos de convenios celebrados han aumentado las concesiones y disminuido las reclamaciones en todos los casos estudiados se evidencia que siempre que existió negociación los resultados obtenidos fueron mejores que en aquellos en donde no se registró negociación alguna.

El costo que la afiliación mantiene en la actualidad es muy alto con relación al beneficio que de ella se desprende. Partiendo del mismo ejemplo manejado anteriormente, pensemos en un trabajador afiliado a un sindicato que se haya afiliado al mismo por la fuente independiente de incentivos que este mantiene; dentro de un escenario con disminución salarial e incluso inestabilidad, donde jóvenes y mujeres han debido ingresar al mercado

<sup>29</sup> Aun así, estudios recientes de CEPAL, muestran que, un 58% de los jefes de hogar desempleados no había completado el ciclo básico de educación secundaria. De este 58%, más de la mitad pasaba los 50 años. Se puede anticipar que por lo menos un tercio de estos jefes de hogar desempleados, enfrentará importantes problemas de reinserción, aún cuando acepte salarios y condiciones laborales más reducidas.

de trabajo, donde el desempleo crece junto al cierre de las empresas, donde la capacidad sindical para la negociación ha caído sustancialmente y en donde el sindicato ya no puede asegurar como antes los puestos de trabajo de sus afiliados, los costos para mantenerse afiliado o para ingresar al sindicato son altos si contamos que más allá de la cuota pagada por la afiliación deberán realizar las movilizaciones que el sindicato plantee perdiendo jornadas de trabajo, lo que no sólo implica una caída de sus ingresos, sino que en muchos casos termina siendo un blanco fácil para aquellos empresarios que necesiten disminuir su planilla de trabajadores. El aumento de la conflictividad y los datos presentados sobre el número de h/h perdidas, en un contexto de inseguridad y caída en los ingresos, evidencian este problema. Esta realidad es innegable para el movimiento sindical.

*Antes de invertir una gran cantidad de dinero o de tiempo y, en especial, antes de hacerlo repetidamente, el individuo racional reflexionará acerca de qué va a lograr mediante ese considerable sacrificio,... así en caso de no existir incentivos selectivos,... el incentivo de la acción de grupo disminuye a medida que aumenta el tamaño del grupo, de modo que los grandes grupos están menos capacitados que los pequeños para actuar a favor de un interés común.... La tesis expuesta en este trabajo predice que aquellos grupos que tengan acceso a incentivos selectivos probablemente actuarán de manera colectiva para obtener bienes colectivos, con más frecuencia que los grupos que no disponen de tales incentivos. Además es probable que los grupos más reducidos emprendan una acción colectiva, en comparación con los grupos más numerosos,... En ningún país importante existen grupos organizados y numerosos que carezcan de incentivos selectivos. (Olson, 1992).*

La pérdida de incentivos sufrida por los sindicatos ha disminuido sustancialmente el número de afiliados. Se evidencia la existencia de un nuevo tipo de sindicalismo. Caracterizado fundamentalmente por la carencia de incentivos selectivos que le permitan mantener o ampliar el número de afiliados y por la cercanía cada vez mayor entre la cúpula sindical y la esfera política.

## 2- De sindicalistas a votantes del Frente Amplio:

Durante nuestros años de estudio encontramos un aumento claro en el número de trabajadores organizados que responden a orientaciones de izquierda, lo que nos muestra a los sindicatos como un importante agente de socialización política de los grupos de izquierda. Ahora bien la constante caída de afiliación que el movimiento sindical ha vivenciado en las últimas décadas no mantiene relación con el importante aumento que, el FA/EP ha experimentado en igual período de tiempo. La carencia en la obtención de objetivos inmediatos por parte de los trabajadores, no implica que los objetivos mediatos sean olvidados. Como se comprueba en este trabajo el costo por ingresar a un sindicato es alto, pudiendo el trabajador en cualquier caso (afiliado o no) votar al FA/EP, en las elecciones nacionales de considerarlo un canal para la obtención de sus objetivos mediatos.

Los trabajadores creen en los objetivos mediatos perseguidos por sus dirigentes, pero estos no son incentivos suficientes como para pagar los costos de la afiliación. Esos objetivos mediatos son alcanzados por las bases votando al FA - EP. Se produce así, un aumento en el número de votantes de izquierda y una disminución en el número de afiliados.

3- Los líderes sindicales, encargados de llevar adelante cualquier tipo de movilización, mantienen preferencias personales, sobre las preferencias de la base que los colocó como líderes del grupo. Esta claro que para llevar adelante sus objetivos, deben en todo caso, mantenerse como líderes sindicales.

Michels, sostenía que quienes llegaban a ser funcionarios de los gremios o de los partidos políticos con dedicación exclusiva, aunque pertenecían dada su posición social a la clase gobernada, llegaban a formar parte de lo que llamó “oligarquía gobernante”. En su estudio sostiene que si bien los líderes de las organizaciones de masa son parte de “la clase política”, no significa que no se opongan a algún sector de la elite política y de esta manera mantengan su influencia sobre las masas. El apoyo dado por la base a la cúpula se encuentra motivado por la percepción que éstos tienen de los objetivos que persiguen. De verlos como fines prioritarios (mejora colectiva) entonces la cúpula gozará de considerable libertad de acción.

Los líderes tanto, sindicales como partidarios no desean en ningún caso, perder su posición de líderes. Considerando que han sido colocados en sus puestos por el apoyo de la base orgánica o del electorado, según el caso, no deben descuidar sus intereses.

El vínculo previo existente entre sindicatos y gobierno puede condicionar mucho el escenario, los incentivos que generan las lealtades con el partido de gobierno pueden limitar la movilización y favorecer la contención. Más allá de las lealtades y del deseo de que el partido sea lo más fuerte posible, las bases no podrán percibir que el sindicato se subordina a las políticas gubernamentales.

De mantenerse la actual estructura (monopolio sindical y partidario) los dirigentes sindicales se verán enfrentados en el corto plazo a un dilema: si bien desean que el partido se subordine a sus intereses, saben que necesitan que el partido sea lo más fuerte posible y para ello el partido no puede ser canalizador únicamente de los intereses obreros, por el contrario su espectro deberá ser lo más amplio posible. Esto sin duda generará algún tipo de reacción dentro del movimiento sindical que mantenga a las bases convencidas de que defienden sin concesiones los intereses obreros, en tanto el buen relacionamiento entre las cúpulas será de suma conveniencia para ambos.

En tanto las bases tengan esta percepción gozaran de “considerable libertad de acción”.

#### 4- Escenarios posibles ante la victoria del F.A. – E.P.:

En su lucha por mantener el liderazgo los dirigentes sindicales han realizado “...alianzas duraderas con los partidos políticos para complementar su fuerza industrial con influencia política” (Murillo, 2000).

Los lazos de lealtad que se generan entre partidos y sindicatos le otorgan a los líderes cierta capacidad de maniobra en las negociaciones al tiempo que los posiciona en un escenario de lealtad o de enfrentamiento con el partido de gobierno. En aquellos casos en donde el partido de gobierno es el partido aliado representante de sus intereses, el movimiento sindical tenderá a la contención, a la inversa sucede cuando el partido aliado se encuentra en la oposición, la tendencia será a la movilización. Por tanto, la relación existente entre sindicatos y gobierno dependerá de si es con este partido con el que mantiene alianza.

Según el modelo teórico en el que basaremos esta parte de las conclusiones los posibles escenarios dentro de los cuales podríamos situar al movimiento sindical uruguayo son cuatro: Cooperación (contención exitosa), Oposición (movilización exitosa), Subordinación (contención fallida), Resistencia (movilización fallida).

a- Cooperación o contención exitosa: De mantenerse la estructura actual, es decir monopolio sindical y monopolio partidario, el resultado más probable es; ante la ausencia de competencia sindical por el control de todos los trabajadores y aliado con el partido gobernante, único representante de sus demandas; el aumento de la negociación. Los incentivos para la movilización disminuyen e incluso la existencia de un único

movimiento sindical que nuclea a la casi totalidad de trabajadores agremiados a algún sindicato aumenta su capacidad de negociación.

Ni el partido (único representante de base obrera) desea mantener en su legajo antecedentes de un gobierno minado de conflictos con los trabajadores, ni a los dirigentes sindicales (encargados de lanzar o detener cualquier tipo de movilización) le interesara dada sus fuertes lealtades partidarias, perder las instancias de negociación que probablemente se recuperen en este caso.

b- Oposición o movilización exitosa: este escenario se plantea ante la existencia de competencia partidaria por el control de un único movimiento sindical. Si bien en la actualidad esto no ocurre, no sería impensable el suponer que pueda surgir un nuevo partido de izquierda dados los incentivos que la reforma constitucional de 1996 le otorga al sistema de partidos para que ello ocurra. La Ley de Duverger acepta que “el sistema electoral puede determinar el número de partidos y en cierta medida su coherencia y estructura”. Según Duverger (1957) el escrutinio mayoritario de una sola vuelta, tiende al dualismo de los partidos, y uno de segunda vuelta favorece al multipartidismo. Estas leyes tendenciales podrían favorecer el surgimiento de un nuevo partido de izquierda; debemos recordar que el Frente Amplio – Encuentro Progresista, es en la actualidad representante de un grupo heterogéneo, y no sólo de las demandas de los trabajadores, por lo que grupos más radicales podrían sentirse desplazados u olvidados en sus reivindicaciones. Pudiendo esto (y favorecido por la reforma de 1996) conducir a la creación de un nuevo partido representante de las demandas de los trabajadores, que aunque tan sólo sea de una parte de estos y no de la totalidad, genere competencia partidaria por el control de la central.

El movimiento sindical mantiene su poder de negociación (dado que se mantiene el monopolio sindical) al tiempo que el partido de gobierno verá cuestionada su, hasta entonces, representación de la clase obrera, lo que aumentará las concesiones que otorgue al movimiento sindical.

En los tres casos estudiados por Murillo, emerge un nuevo partido de izquierda canalizador de las demandas obreras (Argentina, México y Venezuela). Cabe resaltar a este respecto que, una vez en el gobierno, los tres partidos optaron por una política reformista, que paso de un discurso populista a la aplicación de políticas neoliberales. En el Uruguay el cambio de modelo fue puesto en marcha por los partidos tradicionales; de todas formas y dados los argumentos anteriormente señalados no se puede descartar que no todas las políticas adoptadas por el gobierno satisfagan al movimiento obrero, dado que su base electoral es a nivel nacional. La existencia de competencia partidaria por mantener o adquirir el control del movimiento, puede incluso beneficiar aún más al movimiento sindical unido. Estrechando, en este caso, los lazos entre cúpula sindical y base orgánica. La relación entre ambos se refuerza, dado que, los líderes sindicales, en cualquier caso, mantienen como objetivo primario el permanecer en el poder. De ver cuestionada (ya sea por líderes internos, competencia sindical o externos como en este caso, competencia partidaria) su posición de líderes, los incentivos para movilizarse se incrementan. De esta manera, sostiene Murillo, “...la movilización tiene el propósito de mostrar a sus seguidores que no se han vendido”. El reemplazo de los líderes sindicales por otros líderes que representen al nuevo partido, no conviene ni a los dirigentes sindicales que pierden su posición de líderes y tampoco al partido de gobierno ya que modifica los términos de las relaciones hasta el momento mantenidas entre sindicato y gobierno. Por tanto, las movilizaciones aumentan al tiempo que las concesiones también.

c- Subordinación o contención fallida: aparentemente un escenario menos probable

que los mencionados anteriormente, sería el surgimiento de varios sindicatos y el monopolio de un partido. Es decir existe competencia entre distintos sindicatos por el control de las bases en tanto se encuentran aliados con el partido de gobierno.

El sindicato se debilita en la negociación y la tendencia será a la contención antes que la movilización. Los sindicatos a la interna mantienen una multiplicidad de fracciones, esta misma multiplicidad de fracciones se encuentra a la interna del Frente Amplio – Encuentro Progresista. Parecería más probable que de producirse una división a la interna del movimiento sindical también se produjera a la interna del FA – EP, que el partido de gobierno mantuviera unidad partidaria en tanto el movimiento sindical se viera dividido. Los incentivos para que esto ocurra no existen, a la inversa si los encontramos para que surja un nuevo partido de izquierda, como se señaló en el punto anterior. De todas formas este escenario no conviene al movimiento sindical, porque pierde enormemente su poder de negociación. Al considerar a los actores como agentes racionales, que maximizan beneficios y minimizan costos, este escenario es junto al que se expone a continuación el peor pago. *“La competencia sindical afecta a la fuerza del sindicato y a su capacidad de obtener concesiones del gobierno”* (Murillo, 2000). Por tanto, evaluamos a estos escenarios como menos probables que los mencionados anteriormente.

d- Resistencia o movilización fallida: este escenario, implica competencia partidaria y competencia sindical. Si bien no es el caso uruguayo y no resulta para nada sencillo imaginar tal escenario podría suceder en un mediano o largo plazo dada la multiplicidad de fracciones de ambos actores. De todas formas si bien en la actualidad encontramos mayores incentivos para la formación de nuevos partidos políticos, no existen mayores incentivos para que se genere competencia sindical. La competencia sindical, genera en todos los casos estudiados una pérdida considerable en el poder de negociación. Si consideramos a los actores, como sujetos racionales podríamos sostener que la tendencia se mantendrá en el caso uruguayo dentro del tipo a y b, aquí desarrollados.

*La competencia sindical hace que la coordinación y su desarrollo sean más costosos, ya que tienen que crear incentivos para atraer miembros de organizaciones rivales. Los sindicatos que intentan atraer a afiliados de otras organizaciones de trabajadores suelen actuar de maneras distintas con el propósito de ser más atractivos a futuros afiliados. Esta situación se agudiza si los sindicatos se identifican con partidos distintos que generan no sólo actitudes diferentes hacia el gobierno, sino también costos de negociación diferentes a cada sindicato. Además de los costos de coordinación, la diversidad de sindicatos hace que el sindicalismo sea también más débil que si la representación de los trabajadores en ese sector se concentrase en un sindicato monopolístico único, ya que los dirigentes de cada sindicato controlan la movilización o contención de tan sólo una parte de los trabajadores. Como resultado, el gobierno no valora tanto su interacción con cada sindicato porque sabe que va a tener que establecer negociaciones múltiples dentro de un mismo sector, lo que incrementa los costos de negociación.* (Murillo, 2000)

5- De obtener en este caso el Frente Amplio – Encuentro Progresista el gobierno nacional la tendencia será en el escenario a y b esbozados; a una recuperación paulatina de los incentivos perdidos por los sindicatos en las últimas dos décadas. Es pronosticable entonces un aumento del número de afiliados. La recuperación de poder en la negociación implica un incentivo selectivo importante para los trabajadores; el movimiento sindical, deberá para ello mantenerse más unido que nunca. Cualquiera de los dos escenarios planteados favorece a que esto ocurra, de todas maneras es la consolidación del escenario b, es decir la formación de un nuevo partido de izquierda que compita con el partido de gobierno, por el control de la central, lo que en mayor medida favorezca al movimiento

sindical y dentro de este a la base orgánica, ya que los dirigentes verán en cierto modo la necesidad de movilizarse para no ser desplazados por otros líderes que representen al otro partido de izquierda. Esto ayuda como señala Michels a que aumente el vínculo entre la cúpula sindical y su base, “... la promoción de nuevos líderes supone siempre el peligro, para los que ya están en posesión del poder, de verse obligados a dejar su lugar a los recién venidos. Por eso el viejo líder debe mantenerse siempre en contacto con las opiniones y los sentimientos de las masas a las que debe su situación”.

6- El movimiento sindical no ha sido capaz de adaptarse a la nueva realidad que la puesta en práctica de la reforma del estado trajo consigo. Si bien un gobierno de izquierda, traerá al movimiento sindical posibilidades reales de aumentar la negociación, no deberían descartarse opciones de reestructura como las presentadas por múltiples informes de la OIT. Estos plantean que, la brutal caída de la afiliación sufrida por la mayoría de los sindicatos, requiere de una nueva estrategia, la que deberá centrarse en cuatro puntos:

1- Prestación de nuevos servicios (muchos sindicatos han mejorado la ayuda directa que prestan a sus afiliados como consultas profesionales, servicios varios de carácter privado, señalando que, algunos sindicatos británicos ofrecen servicios de seguros y aun tarjetas de crédito). De esta forma surgen nuevos incentivos selectivos, que le brindan al trabajador ventajas que buscan superar los costos que implica el afiliarse.

2- Nuevos miembros (programas de afiliación de jóvenes y mujeres, varias centrales sindicales europeas han creado secciones encargadas de atender las necesidades de los desempleados)

3- Nuevos espacios, (el informe cita casos concretos en donde se han impuesto acordado determinadas condiciones de trabajo que deben cumplir en cualquier lugar del mundo determinadas firmas transnacionales)

4- Nuevas alianzas (se hace necesario consolidar alianzas con movimientos sociales como asociaciones de defensa del medio ambiente, ONG, etc) desarrollando estrategias para organizar a los sectores informales. El intentar satisfacer las necesidades de los sectores informales sería el mejor camino para intentar afiliarlos.

Todos estos puntos, ya han sido puestos en práctica por algunos sindicatos a nivel mundial, y si bien aun, no se pueden esbozar claras conclusiones acerca de los efectos que mantiene, en ninguno de los casos el efecto fue negativo, por lo que su puesta en práctica, en todos los casos tenderá a mejorar la situación actual.

No es tan sólo la unidad lo que le otorga al movimiento sindical mayor fuerza en la negociación, sino que también lo es, el número de trabajadores a los que representa. Como señala Stolovich, al reflexionar sobre los sindicatos, “(...) corren el riesgo de vaciarse si además de ser un instrumento para organizar las luchas por la dignidad, no construyen un ámbito habitable para el trabajador y su familia, proponiéndole actividades, esparcimiento, capacitación, servicios más atractivos...”

---

---

## BIBLIOGRAFIA:

Barran, José & Benjamín Nahum. *"Batlle, los Estancieros y el Imperio Británico"*. Ediciones Banda Oriental, Tomo 1 y 2, Montevideo 1979-1981.

Caetano, Gerardo & José Rilla. *"El Uruguay de la dictadura, 1973-1985"*. Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo 1996.

Cassoni, Adriana; Gaston Labadie & Gabriela Fachola. *"The Economic Effects of Unions in Latin America: Their Impact on Wages and the Economic Performance of Firms in Uruguay"*. Universidad de Uruguay, Grupo de Estudios de Economía, Organización y Políticas Sociales y Universidad ORT – Uruguay, 2002.

Centro de Apoyo y Asesoramiento Sindical (C.A.A.S.) e Instituto de Formación de Investigación Sindical (I.F.I.S.), (1989).

Centro de Apoyo y Asesoramiento Sindical (C.A.A.S.), (1990)  
Prensa y Sindicatos. Seminario Prensa y Periodismo Sindical.

Chagas, Jorge & Mario Tonarelli. *"El Sindicalismo uruguayo bajo la dictadura, 1973-1984"*. Ediciones de Nuevo Mundo, Montevideo 1989.

D'Elía, Germán. *"El movimiento sindical"*. Editorial Nuestra Tierra. (Colección Nuestra Tierra IV), Montevideo 1969.

D'Elía, Germán & Armando Miraldi. *"Historia del Movimiento obrero en el Uruguay: Desde sus orígenes hasta 1930"*. Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo 1984.

Desarrollo Humano en Uruguay 2001. *"Inserción internacional, empleo y desarrollo humano"*. Comisión Económica para América Latina y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Duverger, Maurice *"Los Partidos Políticos"*. Fondo de Cultura Económica, México 1957.

Errandonea, Alfredo. *"Sindicatos y democracia tutelada"*. Cuadernos de Marcha, Montevideo 1986.

Errandonea, Alfredo & Daniel Costabile. *"Sindicato y sociedad en el Uruguay"*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo 1968.

Filgueira, Carlos. *"Mediación política y apertura democrática en Uruguay"*, Centro de informaciones y Estudios del Uruguay; Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo 1984.

Filgueira, Carlos. *"Organizaciones sindicales y empresariales ante las políticas de estabilización, 1985-1987"*. PREALC 1988.

Filgueira, Fernando & Jorge Rodríguez. *"Desarrollo Social: una aproximación política al problema del déficit y superávit social en América Latina"*, Chicago 1997.

González, Luis Eduardo. *"Los sindicatos en la arena política"*. Cuadernos de Marcha

González Sierra, Yamandú. *"Reseña Histórica del Movimiento Sindical Uruguayo (1870-1984)"*, Centro Interdisciplinario de Estatutos sobre el Desarrollo Uruguay, Montevideo 1989.

González Sierra, Yamandú & Luis Stolovich. *"Sindicatos y Globalización: La dolorosa inserción en un mundo incierto"*.

Informe RELASUR. *"Las Relaciones Laborales en el Cono Sur. Estudio Comparado"*, OIT y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1995.

Informe RELASUR. *"Las Relaciones Laborales en el Uruguay."* Capítulo II, *"Las Relaciones Colectivas de Trabajo"*. OIT y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Lanzaro, Jorge. *"Sindicatos y Sistema Político, Relaciones Corporativas en el Uruguay, 1940 – 1985"*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo 1986.

Lanzaro, Jorge. *"La segunda transición en el Uruguay"*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000.

Marcadar, Luis. *"Restauración Democrática y Política Económica: Uruguay 1985-1989"*, Ediciones De La Banda Oriental, Montevideo 1992.

Michels, Robert. *"Democracia formal y realidad oligárquica"*. Cuaderno de Ciencia Política N° 1.

Michels, Robert. *"Los partidos políticos"*, Editorial Amorrortu. Introducción de S. Lipset Tomo I y Tomo II, Buenos Aires 1972.

Murillo, Victoria. *"Del Populismo al Neoliberalismo: Sindicatos y Reformas de Mercado en América Latina"*, Revistas de Desarrollo Económico, Vol. 40 N° 158, setiembre de 2000.

*"Negociación Colectiva y Libertad Sindical, Enfoques Jurídicos"*  
UCUDAL, Montevideo 1997.

Organización Internacional del Trabajo, Oficina de área en Buenos Aires para Argentina, Paraguay y Uruguay. *Negociación colectiva en el Uruguay 1996-1998. Informe Analítico* por: Gerardo Cedrola, Fernando Perez Tabo y Juan Raso Delegue.

Olson, Mancur. *"La Lógica de la Acción Colectiva; Bienes Públicos y la Teoría de Grupos"*, Grupo Noriega Editores, México 1992.

Olson, Mancur. *"Auge y decadencia de las Naciones"*, Editorial Ariel, 1986.

Pucci, Francisco. *"Sindicatos y negociación colectiva, 1985-1989"*, Centro de Informaciones y Estudios del Uruguay, Montevideo 1992.

Rodríguez, Enrique. *"Uruguay: raíces de la madurez del movimiento obrero"*, Editorial Buenos Aires, 1979

Valenzuela, Samuel. *"Movimientos obreros y sistema político: un análisis conceptual y tipológico"*. Revista de desarrollo económico, volumen 23 N° 91. 1983.