

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

**La participación sindical de las mujeres de
Montevideo...
¿cuál es la realidad?**

Flavia Clavijo

Tutora: Fátima Otormin

2014

Agradecimientos:

Este trabajo final tiene un significado especial... implica el cierre de una etapa y la apertura de otra. En esta transición hay quienes fueron y son mis pilares fundamentales y por eso les quiero agradecer.

A mi madre por su constante apoyo, confianza, y por hacer de mi quien soy hoy.

A la persona que camina a mi lado desde hace seis años, y quien día a día me brinda su apoyo incondicional.

A quienes en un comienzo fueron simples compañeras de estudio y hoy son amigas de la vida, solo ellas saben lo que esto significa.

A la Universidad de la República de la cual hoy egreso, y en nombre de ella a toda la educación pública de mi país... educación que me ha formado desde hace casi 20 años y de la cual me siento muy orgullosa. En estos momentos donde es cuestionada y muchas veces maltratada yo le doy las gracias por formarme personal y profesionalmente.

A quien me ha acompañado en esta etapa final, mi Tutora, gracias por tu apoyo y aliento constante.

Y sobre todo a cada una de las compañeras trabajadoras, que tal vez sin saberlo me han dejado un profundo aprendizaje... generando en mi admiración por su lucha permanente.

Justificación:

Lo que motivó al abordaje de esta temática, es la experiencia personal que he tenido desde hace unos años con el movimiento sindical. Trabajo en el ámbito privado desde el año 2007, donde predominantemente somos mujeres...mujeres que vimos cómo se nos vulneraban y restringían nuestros derechos como trabajadoras, y es aquí donde surge la idea de crear un sindicato al cual pertenezco desde sus inicios. El mismo lleva más de 5 años desde su creación.

A lo largo de estos años pude observar que no es nada sencillo hacerse un lugar en un mundo tan masculino como lo es el movimiento sindical, hacerse valorar y respetar no ha sido tarea fácil, pero la lucha por reivindicar los derechos como trabajadoras ha sido más fuerte que cualquier circunstancia (económica, social, familiar, etc.) que cada una pudiera atravesar. La puja por un mejor salario ha sido también una constante dentro de un sector muy precario.

En estos años me ha tocado presenciar un sinnúmero de problemáticas tales como abusos laborales, historias de vida de compañeras, donde el sindicato ha sido una especie de facilitador para el mejor abordaje posible.

Esta organización sindical a la que aún hoy pertenezco me ha permitido acercarme a situaciones y realidades que creo que de otra forma no las hubiese conocido. A lo largo de este tiempo me he enriquecido con cada una de esas realidades, al visualizar como a pesar de las situaciones adversas, hay tiempos y espacios para hacerse valer, respetar y luchar por un mundo de trabajo más justo.

Tal vez por mi condición de estudiante de esta profesión maravillosa, tuve momentos en los cuales lograba abstraerme y “mirar un poco desde afuera” realidades y situaciones en las cuales yo creía se podría trabajar desde la profesión, pero mi realidad era que yo estaba dentro de ese mundo y lograr de vez en cuando una mirada “extrañada” me enriqueció profundamente.

Resulta necesario ampliar este enfoque de extrañamiento desde una concepción antropológica, *“... la generación de conocimiento sobre la subjetividad, en tanto actividad de la propia subjetividad a partir de la actitud de ver como extraño lo propio y como propio lo extraño, permite la proliferación de diversos procesos que combinan tanto evaluaciones, como prospecciones...”* (Álvarez Pedrosian, E; 2011: 37). El mismo en el entendido de una herramienta para alcanzar el conocimiento desde otro lugar, visualizando lo propio como ajeno, desde otra óptica, con otra mirada. Denotando el mismo objeto con “diferentes lentes”, obteniendo resultados diferentes-o no- a los esperados, incurriendo en un análisis más profundo

desde donde hoy puedo llevar esta experiencia que me ha tocado vivir transformándola en conocimiento, mediante esta monografía final de mi carrera. Se refleja el deseo de reivindicar el trabajo de cada una de las mujeres, que se dan un espacio para priorizar sus derechos y pujar por lo más justo.

“Cuando tomamos distancia para mirar lo que somos nosotros mismos y con ello habilitamos un camino de conocimiento y reflexión, se desembocó primeramente en la búsqueda de principios esenciales de la naturaleza humana en tanto creación divina, luego en el análisis de las condiciones de posibilidad de la experiencia, para posicionarnos posteriormente ante una concepción de la subjetividad en tanto artificialidad determinada, lo que permite pensar la apertura de la creación pero siempre dentro de condiciones, las cuales, también han sido creadas y son factibles de transformación” (Álvarez Pedrosian, E; 2011: 35).

Sobre la adquisición del conocimiento el extrañamiento me ha permitido realizar un camino que se inicia desde la “subjetividad”. En este recorrido transité por etapas de búsqueda, en las cuales lograba visualizar vicisitudes propias de la condición humana. En esa búsqueda de experiencia y conocimiento alcancé el final del camino con la convicción de haber hallado en el sindicalismo un espacio de transformación para las mujeres trabajadoras.

Índice.

Introducción	p.7.
Objeto de estudio y Objetivos	p.9.
Metodología de trabajo	p.10.
Presentación y supuestos de trabajo	p.12.
Capítulo I- El mundo del trabajo	
1.1–Breve reseña histórica de la transformación del mundo del trabajo en el siglo XX	p.14.
1.2– El mundo del trabajo hoy, características del siglo XXI	p.18.
El caso uruguayo y los sectores	p.20.
1.3-Trabajo y sociabilidad	p.22.
Capítulo II -Devenir histórico del sindicalismo en Uruguay	
2.1-Los Comienzos	p.24.
2.2-El Afianzamiento	p.27.
Capítulo III - Participación en el movimiento sindical desde la perspectiva de	
Género en Uruguay	p.31.
3.1-Género: un punto de vista	p.32.
3.2- Caracterización de la participación de la mujer en el sindicalismo uruguayo	p.34.
3.3-Análisis de la realidad actual con entrevistas realizadas a trabajadoras de dos federaciones de la actividad privada, FOEMYA y FUECYS	p.37.
Reflexiones Finales	p.43.
Bibliografía	p.47.
Fuentes Documentales	p.48.
Anexos	p.49.

Glosario:

CGTU: Confederación General del Trabajo del Uruguay.

CNT: Convención Nacional de Trabajadores.

CSU: Confederación Sindical del Uruguay.

CTU: Central de Trabajadores del Uruguay.

FEUU: Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay.

FOEMYA: Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines.

FOEMYA-T1: Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines. Trabajadora 1.

FOEMYA-T2: Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines. Trabajadora 2.

FORU: Federación Obrera Regional Uruguaya.

FUECI: Federación Uruguaya de Empleados del Comercio e Industria.

FUECYS: Federación Uruguaya de Empleados de Comercio Y Servicios.

FUECYS-T1: Federación Uruguaya de Empleados de Comercio Y Servicios. Trabajadora 1.

FUECYS-T2: Federación Uruguaya de Empleados de Comercio Y Servicios. Trabajadora 2.

I.C. 1: Informante calificado 1.

I.C. 2: Informante calificado 2.

MIDES: Ministerio de Desarrollo Social.

PIT - CNT: Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores.

PIT: Plenario Intersindical de Trabajadores.

RRLL: Relaciones Laborales.

SUNCA: Sindicato Unificado de la Construcción.

UGT: Unión General de Trabajadores.

USU: Unión Sindical Uruguaya.

Introducción:

El presente documento se encuadra como Monografía Final correspondiente a la Licenciatura en Trabajo Social.

La temática planteada refiere a la participación en el movimiento sindical, de las mujeres afiliadas a dos federaciones sindicales, FUECYS y FOEMYA, que se encuentran en el departamento de Montevideo. La inquietud y el interés por dicha temática parte de una experiencia personal que se profundizó con los conocimientos adquiridos en la materia Seminario Optativo (Trabajo y Vida Cotidiana) de la Licenciatura.

La metodología utilizada para este trabajo será cualitativa, y como técnicas de recogida de información se utilizarán la entrevista semi estructurada y la revisión bibliográfica.

La elección de las mismas refiere a la relevancia en cuanto poder recabar información que proceda directamente de las personas involucradas. De esta forma la metodología cualitativa tiene ventajas sobre la cuantitativa debido a su mayor acercamiento al tema. En las páginas siguientes, en el apartado sobre el diseño metodológico, se profundizará en la implicancia de dicha metodología.

El presente trabajo estará constituido por tres capítulos, *El mundo del Trabajo, Devenir histórico del movimiento sindical uruguayo, y la Participación de las mujeres en el movimiento sindical, desde la perspectiva de género*. Considerando las características de la participación sindical femenina en los sectores definidos, en el periodo 2005-2013 en Uruguay como el eje central del mismo.

En cuanto al primer capítulo cabe mencionar que pretende brindar un acercamiento a las características del mundo del trabajo y su contenido, los cambios producidos en éste, así como el trinomio empleo - salario - negociación colectiva. Se hará referencia al trabajo y la sociabilidad, partiendo del significado central que tiene el Trabajo en la vida cotidiana de los individuos, su carácter de actividad fundante del ser social hace a la relación sujeto - trabajo, y esto permite la sociabilidad de los individuos. Desde este lugar se trabajará no solo la relación sujeto - trabajo sino que también se procura realizar una breve reseña histórica de la transformación del mundo del trabajo en la segunda mitad del siglo XX, y principios del siglo XXI.

En el segundo capítulo se aborda el devenir histórico del sindicalismo en Uruguay, desde el surgimiento, pasando por el desarrollo, hasta alcanzar su etapa de afianzamiento. Con el fin de contextualizar teórica e históricamente el sindicalismo en Uruguay, dado que el mismo es el eje medular de la presente monografía. En el abordaje de este tema se tomarán como referencia los estudios del historiador nacional Prof. Rodolfo Porrini.

En el capítulo final se intentará realizar una caracterización tentativa de lo que es y ha sido la participación de las mujeres en el movimiento sindical, y como se está presentando en la actualidad. Dichos desarrollos tendrán un enfoque transversal desde una perspectiva de género.

Estos tres capítulos hacen al cuerpo del presente trabajo, donde se pretenderá con los mismos alcanzar, en la mayor medida posible, los objetivos planteados más adelante.

Objeto de estudio:

Las características que asume la participación sindical femenina en los sectores definidos, en el periodo 2005-2013 en Uruguay.

Objetivo general:

Generar conocimiento en torno a las formas que adquiere la participación femenina en las estructuras sindicales, conocer la incidencia de las determinantes laborales e institucionales de dichas estructuras, así como las condiciones socio-familiares que inciden en las cualidades de participación femenina.

Objetivos específicos:

- Identificar la presencia de posibles problemáticas emergentes de las situaciones socio-familiares de las trabajadoras, que puedan dificultar la participación de las mismas dentro de la estructura y dinámica sindical.
- Determinar que espacios deja la estructura sindical, y sus formas de organización con predominio de lógicas masculinas a la participación femenina.
- Visualizar la existencia/inexistencia de discriminación de género en los sectores de FUECYS y FOEMYA.

Diseño Metodológico:

Como ya se mencionó en la introducción del presente trabajo, la metodología predominante utilizada será cualitativa, con algunos aportes del método cuantitativo. Es pertinente realizar una definición de la primera para esclarecer la importancia y significado que tiene dentro de este documento, “...*la investigación cualitativa es un fenómeno empírico, localizado socialmente, definido por su propia historia...*”. (Kirk y Miller 1986: 10) en Valles (1997: 8))

Las técnicas utilizadas serán la revisión bibliográfica y la entrevista semi estructurada. Se opta por éstas debido a que son las pertinentes para recabar la información necesaria. En esta investigación se consideró relevante el acervo que fluyó de las entrevistas realizadas a las trabajadoras, las mismas brindaron información concreta y la oportunidad de repreguntar en forma espontánea. Asimismo se debe destacar que básicamente no existen datos ni información documental, por lo que las entrevistas han sido el mayor insumo que tuvo este trabajo. La revisión bibliográfica permitió el acercamiento teórico para crear una apropiada contextualización de la temática planteada. Esta decisión personal en cuanto a la elección de las técnicas de investigación se fundamenta teóricamente a continuación.

La revisión bibliográfica permitió el acceso a fuentes documentales que avalaron y fundamentaron teóricamente el contenido del documento, así como también las reseñas históricas del mismo.

La entrevista condujo el acceso directo a la información de la población objetivo, así como el asentar la visión de las mujeres en cuanto a la temática abordada sin la mediatización que pudieran aportar otras fuentes. Así mismo esta técnica admite la fortaleza para el trabajo cuando no existe abundante información disponible acerca de la temática planteada.

Es así que “...*la entrevista es una conversación sistematizada que tiene por objeto obtener, recuperar y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de la gente. Es una situación en la que, por medio del lenguaje el entrevistado cuenta sus historias y el entrevistador pregunta acerca de sucesos, situaciones*”. (Benadiba y Plotinsky, 2001:23 en Manual de metodología)

Esta técnica presenta ventajas frente a otras, las palabras de los entrevistados proporcionan una riqueza en cuanto a la información y la interpretación de los mismos; de esta forma al

entrevistador se le presenta la oportunidad de repreguntar de forma directa y espontánea. Su economicidad, espontaneidad y flexibilidad son algunas de sus características.

El tema trabajado queda fundamentado mediante la elección de dos federaciones sindicales, FUECYS y FOEMYA. La selección de las mismas se debe a una característica que difiere en cada una de ellas. Por un lado en FUECYS el número de afiliados es mayoritariamente femenino, de 30 mil afiliados más del 60% son mujeres, en cambio en FOEMYA el número de afiliadas mujeres es minoritario, de 2 mil afiliados el 5% son mujeres. (Fuente: comunicación telefónica realizada a personal calificado de ambas federaciones, como por ejemplo directivos de las mismas).

Al desarrollar algunas características de las federaciones trabajadas, cabe mencionar que FUECYS se funda en Montevideo el 30 de noviembre de 1930 con la denominación de FUECI, luego tras una reforma en sus estatutos logra obtener su denominación actual. Dicha federación abarca a todos/as los/as trabajadores/as del sector comercios y servicios del país, y cuenta, entre sus fines, *“con la conquista de una Sociedad sin explotados ni explotadores, y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida, así como económicas, culturales, sociales, de salud, educación, vivienda y otras de los/as trabajadores/as; teniendo por lema “Unidad, Solidaridad y Lucha”*¹.

En cuanto FOEMYA, la misma fue fundada el 18 de agosto de 1945, vivenciando un antes y después de la dictadura cívico-militar, dado que entre 1973 y 1985 dicha federación fue clausurada. Esta organización nuclea trabajadores/as del Trigo, Arroz, Sal, Yerba, Raciones balanceadas, Fábrica de pastas y Fiderías de todo el país. *“La misma siempre trabajó por la unificación de las distintas ramas con una dirección común, y donde todas estén representada. ...sobre la base de un trabajo unitario, buscando unificar esfuerzos para defender derechos y sumar conquistas para los trabajadores”*².

Al encontrarme trabajando en una empresa que, por sus características, se encuentra vinculada a ambas federaciones se permitió mi acercamiento a la realidad de cada una de ellas con respecto a la participación femenina, y que tan representativas pueden llegar a ser estas dos

1 Fuente en: <http://www.fuecys.org/estatuto/> (ingreso 9 de febrero).

2 Fuente en: <http://foemya.org.uy/quienes-somos.php> (ingreso 9 de febrero).

federaciones con referencia al resto del movimiento sindical, lo que se podrá corroborar o no en las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo.

Presentación y supuestos.

Se trabajará en base a los supuestos de cantidad y cualidad de la participación sindical femenina, en el entendido de que al referirnos a la cantidad se hace mención al número de personas, en este caso al número de mujeres sindicalizadas. En cuanto que al referenciar a la cualidad se visualiza el tipo de participación del género femenino que se encuentra sindicalizado.

Para este abordaje se tomarán los distintos tipos de participación que plantea R. Hart, el autor determina las características de los diversos grados de participación creando dos categorías en las cuales distingue lo que considera “falsa participación” de la “participación real”. La primera refiere aquellas poblaciones que son manipuladas para participar, a lo que llama “*participación manipulada, participación decorativa y participación simbólica*”, el autor considera que estas características no hablan de una real participación.

En cambio la segunda hace referencia a los modelos donde considera la existencia de participación, a las cuales denomina como “*participación de asignados pero informados*”, *participación con información y consulta, participación en ideas de agentes externos de desarrollo compartidas con la población, participación en acciones pensadas y ejecutadas por la propia población y participación en acciones pensadas por la propia población y que han sido compartidas con agentes externos de desarrollo*”. En: www.formacionsve.es/salida/documentos/17.pdf (acceso 5 de abril).

Estas denominaciones son básicamente en aquellos casos donde la población involucrada es informada, consultada y tiene incidencia en la toma de decisiones

Se parte del supuesto de que los porcentajes que se visualizan en los datos empíricos reflejan paridad entre los diferentes géneros, con respecto a la cantidad de hombres y mujeres sindicalizados.

Las problemáticas a abordar refieren a la presencia de incidencias en situaciones socio-familiares desfavorables de las mujeres trabajadoras, lo que podría llevar a que éstas se sindicalicen o no, tomando en cuenta la actual estructura y dinámica sindical.

En este mismo razonamiento cabría preguntarse ¿qué espacios deja la estructura sindical, y sus formas de organización con predominio de lógicas masculinas a la participación femenina? Ligado esto a la existencia/inexistencia de discriminación de género en el sector estudiado.

Capítulo I: El mundo del Trabajo.

1.1-Breve reseña histórica de la transformación del mundo del trabajo en el siglo XX

Las transformaciones sufridas se desarrollaron en un proceso de profundos cambios en los cuales el trabajo manual de los individuos comienza a dejar paso a las máquinas, esto es un cambio sustancial en la historia del mundo del trabajo, aquí *“El hombre percibe su propia obra como un ser extraño, ajeno, como un ser que lo domina. Por ello puede decirse con propiedad que esta extrañado o enajenado de su propio ser.”* (Marx, 1844: 35)

El trabajador se convierte en una máquina más, donde su ritmo de producción debe aumentar disminuyendo el tiempo del mismo. Estas transformaciones son características y al mismo tiempo consecuencias de la Revolución Industrial³.

Para poder visualizar las transformaciones que refieren al mundo del trabajo durante el siglo XX se hará alusión a diversos momentos históricos que han marcado el desarrollo de dicha evolución.

El taylorismo-fordismo ha caracterizado al mundo del trabajo desde las primeras décadas del siglo XX, mediante su expresión del sistema productivo. Este binomio *“se basa en la producción en masa de mercancías que se estructuraba a partir de una producción más homogeneizada y enormemente verticalizada”* (Antunes, R; 2005: 22).

Los objetivos de este periodo eran incrementar la productividad y reducir los costos, así como también impulsar el consumo y aumentar la tasa de ganancias. Esto sucede maximizando la producción de los trabajadores, aumentando el ritmo del trabajo en un tiempo reducido. El trabajador es la prolongación de la máquina, es alienado⁴ por su trabajo rutinario y repetitivo.

3 *“La Revolución industrial fue un periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, en el que Gran Bretaña en primer lugar, y el resto de Europa continental después, sufren el mayor conjunto de transformaciones, socioeconómicas, tecnológicas y culturales de la historia de la humanidad, desde el neolítico. La economía basada en el trabajo manual fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufactura”.* En: http://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n_Industrial (ingreso el 21 de enero de 2014).

4 *“En Marx la alienación se refiere a la explotación del hombre por el hombre, se refiere a la pérdida de autonomía y libertad de una clase social como consecuencia de la explotación a la que le somete otra clase social, principalmente por el hecho de existir la propiedad privada de producción.”* En: <http://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-Alienacion.htm>.

El taylorismo-fordismo ha logrado combinar en su proceso productivo características de cada uno, la producción en serie fordista, y el factor tiempo de Taylor. Esto va *“en dirección a la intensificación de las formas de explotación (...) El capital intentaba apropiarse del “saber hacer” del trabajo, “suprimiendo” la dimensión intelectual del trabajo manual...”* (Antunes, R; 2005: 23).

Hacia los años setenta el taylorismo-fordismo alcanzó su etapa de agotamiento, con ello el modelo capitalista se sumerge en una profunda crisis.

La misma, de corte estructural, por la que atravesaba el capitalismo, no brindó otra opción que buscar respuestas alternativas para la salida. *“La crisis experimentada por el capital, así como sus respuestas, de las cuales son el neoliberalismo y la reestructuración productiva de la era de la acumulación flexible, trajeron aparejadas, entre tantas otras consecuencias, profundas mutaciones en el interior del mundo del trabajo”* (Antunes R; 2005: 12).

El toyotismo⁵ fue una de las principales respuestas trazadas con el objetivo de reestructurar la producción. Antúnez (2005) plantea entre las características de este nuevo modelo, el diseño en su organización, el avance tecnológico, la intensificación del trabajo, el trabajo en equipo, los mecanismos de participación y el control sobre los sindicatos. Estas características, entre otras, marcan la diferencia con lo que había sido el fordismo. Estos períodos han caracterizado las grandes transformaciones del mundo del trabajo que persisten hasta hoy.

El mundo del trabajo remite al trabajo y a las instituciones que lo regulan, así como también los elementos constitutivos. Se considera pertinente describir algunos de esos elementos que lo constituyen, como ser, el empleo, el salario y la negociación colectiva (elemento relevante en la historia del sindicalismo en Uruguay) entre otros. Aquí, por lo tanto, se hará referencia a cada uno de estos elementos mediante su conceptualización.

El término empleo se suele utilizar para mencionar una ocupación u oficio y generalmente se lo suele utilizar como sinónimo de trabajo. La forma de empleo por muchos

5 *“El toyotismo (también llamado ohnismo, por Ohno, el ingeniero que originó el modelo para la fábrica Toyota) como vía japonesa de expansión y consolidación del capitalismo monopolista industrial es una forma de organización del trabajo que nace en la Toyota, en el Japón, después de 1945 y que rápidamente se propaga a las grandes empresas de aquel país”.* (Ver Antunes, R; 2005).

años estuvo relacionada a la esclavitud, esta situación se presentaba relacionada a la propiedad privada, aquí el trabajador era propiedad de otra persona. El propietario era dueño del esclavo por lo cual era dueño también del fruto de su trabajo. *“En la actualidad, la forma de empleo más extendida a nivel mundial es el trabajo asalariado (en relación de dependencia). El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el valor por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el empleo”*. <http://definicion.de/empleo/#ixzz2n1MRTx4e> (acceso 9 de diciembre de 2013).

El empleo nos conduce al siguiente elemento del mundo del trabajo, el salario. En cuanto a éste, *“Se entiende por salario a toda retribución, en dinero o en especie, que un trabajador recibe como contraprestación a su tarea en una relación de trabajo”*. <http://www.pitcnt.org.uy/front/questions/salario.vm> (acceso 9 de diciembre de 2013).

Estas definiciones teóricas permiten dar paso a un enfoque más profundo, el planteado por Marx en sus *Manuscritos económicos y filosóficos*. Los dos elementos conceptualizados anteriormente permiten enlazar los componentes del mundo del trabajo con la visión que Marx tenía en cuanto al obrero y al capital.

Marx plantea que *“El salario está determinado por la lucha abierta entre capitalista y obrero”* (Marx, K; 1844:51). Frente a esto se manifiesta la inferioridad de condiciones del obrero frente al capitalista, ya que es el primero quien, en esa lucha, concluye desfavorecido. Esto ocurre debido a que el capitalista puede prescindir más tiempo del obrero que el obrero del capitalista. De esta forma termina transformándose el propio obrero en mercancía, dada la venta de su fuerza de trabajo.

“El obrero es más pobre cuanto más riqueza produce... el trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuantas más mercancías produce” (Marx, K; 1844:105). Es en esta relación capital-obrero donde se visualiza al segundo como productor de mercancía, desde una posición ajena y extraña al producto final de su trabajo, lo que Marx denomina enajenación⁶.

⁶ *“La enajenación del trabajador en su producto significa no solamente que su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia exterior, sino que existe fuera de él, independiente, extraño, que se convierte en un poder independiente frente a él; que la vida que ha prestado al objeto se le enfrenta como cosa extraña y hostil”*. (Marx, K; manuscritos economía y filosofía. 1844).

Hasta el momento se hizo referencia a dos elementos del mundo del trabajo que reflejan el lugar que ocupa el trabajador dentro del sistema capitalista. En este modelo donde la principal forma de empleo es el trabajo asalariado, surge el salario como consecuencia de la relación capital-trabajo. Es esto lo que marca la diferencia entre el capitalista y el trabajador, quien vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Estos dos elementos mencionados conllevan a la necesaria existencia de una instancia reguladora de la relación capital-trabajo.

El obrero, previo a la revolución industrial trabajaba solo y generalmente de forma autónoma, con la llegada de las fábricas y las grandes industrias el trabajador pasa a ocupar un lugar de inferioridad frente a su empleador (dueño de los medios de producción), no quedándole margen de negociación individual. Es como consecuencia de esta situación que se ve en la necesidad de agruparse para la defensa de los intereses colectivos. La negociación colectiva⁷ se puede visualizar como uno de los derechos esenciales de los trabajadores, donde los sindicatos ocupan un lugar fundamental en esta instancia de negociación.
http://www.fder.edu.uy/espaciodetrabajo/boletines/boletin_1/ (acceso 7 de diciembre de 2013).

⁷ “La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo. El contrato colectivo se define en la Recomendación núm. 91 como «todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional» (Recomendación núm. 91, párrafo2, subpárrafo1). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf (Acceso 7 de diciembre).

1.2- El mundo del trabajo hoy, características del siglo XXI.

En este apartado se hará referencia al mundo del trabajo en el cambio de siglo, denotando sus características y transformaciones. *“No hay una tendencia única y generalizada en el mundo del trabajo. Hay un proceso contradictorio y multiforme. Se complejizó, se fragmentó y se hizo aún más heterogénea la clase – que – vive – del – trabajo. Se puede observar que por un lado se da un proceso de intelectualización del trabajo manual, y por otro, radicalmente inverso, de descalificación del trabajo intelectual y hasta de sub proletarización intensificada, presentes en el trabajo precario, informal, parcial, etc...”* (<http://www.redalyc.org/pdf/1051/105115263004.pdf>).

El mundo del trabajo hoy presenta características diversas a las de décadas anteriores, el cambio en el mercado de trabajo, y las nuevas formas del mismo, son algunos de los factores que influyen en el mundo del trabajo. *“(En los últimos quince años)...el mundo del trabajo, entendido en sentido amplio, se ha modificado drásticamente. Los índices de desempleo, precariedad y subocupación, entre otros, han dado una nueva configuración al mercado de trabajo...”* (<http://www.aset.org.ar/congresos/7/12005.pdf>).

En el abordaje de las características del mundo del trabajo se tomarán los escritos de Antúnes (2005) quien hace referencia básicamente a las transformaciones en el cambio de siglo, iniciando su reseña desde los últimos años del siglo XX. Es así que el autor propone llevar adelante ciertas tendencias que hacen al cambio de la clase trabajadora.

La exclusión de “los jóvenes y de los viejos” del mercado laboral son parte de esas tendencias que marca el autor. Los “jóvenes” son aquellos que luego de culminar sus estudios no ven oportunidad para ellos en el mercado laboral. En cuanto a los trabajadores denominados “viejos” luego de quedar desempleados les es dificultoso insertarse nuevamente en el mercado laboral, por lo que suelen recurrir al mercado informal.

Otra de las tendencias actuales es la expansión de los trabajadores en lo que se denomina servicios en general, es decir, bancos, supermercados, etc. Estos son los nuevos proletarios, trabajadores asalariados que sufren las degradaciones del trabajo.

El aumento del trabajo femenino es otra de las características de estos tiempos, si bien las mujeres han formado parte del mercado laboral desde mucho tiempo atrás, hoy es destacable la alteración en la proporción con los hombres. Si bien la inserción de las mujeres al mercado de trabajo fue de suma relevancia para la emancipación de las mismas, cabe destacar que son el

sector que realiza los trabajos más precarios, intensivos y manuales. Además de ser quienes ocupan el universo del trabajo part time. *“Además de las formas de opresión de clase, dadas por el sistema del capital, la opresión de género tiene una existencia que es pre capitalista, que permanece bajo el capitalismo y que tendrá vida después del capitalismo, si esa forma de opresión no es radicalmente eliminada de las relaciones entre los seres sociales, entre los hombre y las mujeres”*. (Antúnes, R; 2005: 196).

Los comienzos del siglo XXI se caracterizan por el avance explosivo de las nuevas tecnologías, lo que conlleva a otra de las características del actual mundo del trabajo, la expansión del mismo a domicilio. Esta expansión se encuentra ligada a los sucesivos avances tecnológicos de los últimos 10 o 15 años aproximadamente.

El capital como “sistema global” trae aparejado que el mundo del trabajo y sus desafíos sean cada vez más transnacionales. De esto emerge la necesidad de que la clase trabajadora también se deba internacionalizar en su lucha contra la explotación y degradación provocada por el capital.

“La emancipación frente al capital, así como la emancipación de género, son momentos constitutivos del proceso de emancipación del género humano frente a las formas de opresión y dominación”. (Antúnes, R; 2005: 197).

El caso uruguayo.

Las Relaciones Laborales en Uruguay han tenido ciertas mutaciones a partir del año 2005, donde la izquierda alcanza el gobierno. Este año se convierte en un punto de inflexión donde el sindicalismo toma un papel trascendental en la agenda política. Los avances a nivel legislativo, ley de libertad sindical y ley de negociación colectiva fueron uno de los puntos de inflexión en el fortalecimiento del sindicalismo. Estos cambios permitieron que las RRL se establezcan en un ámbito tripartito, sindicatos, gobierno y empresarios.

Esto permite un nuevo escenario del movimiento sindical donde, *“los principales desafíos no devendrían de nuevas y distintas demandas, sino de aspectos más concretos del estado actual de las relaciones laborales y de la propia estructura sindical. En este sentido, es que hoy se encara, por ejemplo, la formación de dirigentes sindicales, con el fin, tanto de garantizar la continuidad histórica de la tradición sindical uruguaya, como de preparar a los nuevos dirigentes sindicales para enfrentar instancias de negociación colectiva”*. (http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosin08/sitio/pdf/Modulo%204/QUI%C3%91ONES%20ACOSTA%20BARROS%202006.pdf).

En este contexto se establece un profundo fortalecimiento de las organizaciones sindicales y una disminución de la brecha existente en las relaciones de poder. *“El gobierno fue el principal protagonista con sus propuestas y su estilo negociador, creó condiciones para el desarrollo de la actividad sindical y aseguró una alta rentabilidad al capital”*. (http://www.fcs.edu.uy/archivos/Mesa_33_Notaro.pdf).

En Uruguay, el siglo XXI se ha iniciado con profundas transformaciones en lo que refiere a las RRL, el movimiento sindical nacional se ha fortalecido profundamente a partir del 2005.

En la década de los noventa *“la política de relaciones laborales del período 1992-2004 puede caracterizarse —tomando como base los conceptos de desregulación y flexibilización laboral— en un contexto de fuerte predominio de las concepciones liberales fomentadas por los organismos financieros internacionales, que propugnaban la reducción del Estado y el consecuente traspaso de atribuciones al mercado”* En: (<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06887.pdf>)

Esta contextualización permite visualizar el notorio cambio en las políticas laborales surgidas a partir del 2005. En el próximo capítulo se ampliará en que consistió dicho cambio.

Los sectores.

Es pertinente realizar un acercamiento a las características de cada uno de los sectores estudiados, fundamentalmente en su estructura organizativa actual. Se considera conveniente precisar que la información recabada proviene de informantes calificados de cada una de las federaciones, mediante entrevistas no estructuradas.

La Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines actualmente cuenta con aproximadamente dos mil afiliados. Su estructura organizativa ha cambiado a partir de este año (2014) estando conformada por una Mesa Ejecutiva representada por cinco coordinadores. Por otro lado existen seis secretarías, Salud laboral, Equidad y Género e Intendencia (presididas por mujeres), Organización, Conflicto y Prensa y propaganda (presididas por hombres).

La Federación Uruguaya de Empleados de Comercio Y Servicios ha aumentado considerablemente su cantidad de afiliados desde el 2005 a la fecha, siendo que en ese año eran cinco mil, en 2012 se alcanzó los veintiocho mil llegando en 2014 a los treinta y dos mil afiliados. Se considera por parte de los informantes calificados que la ley de libertad sindical fue fundamental para alcanzar este número de afiliaciones.

Su estructura organizativa se conforma de la siguiente manera, cada dos años se realiza un Congreso donde se elige al Consejo Directivo Nacional (dirección de la federación) que es el órgano máximo del sector, se encuentra conformado por cuarenta y tres miembros que representan a todos los sectores del país pertenecientes a la federación, es este consejo las mujeres se encuentran representadas por 7 miembros. Por otro lado su organización cuenta con catorce secretarías de las cuales una sola es presidida por mujeres, secretaría de Género. Luego existen 5 comisiones que son órganos dependientes de las secretarías, las mismas son abiertas y participan en mayor cantidad las mujeres.

Se manifiesta por parte de los informantes que la participación de las mujeres en el secretariado no condice con la participación cotidiana en la federación.

Se considera que existe un nivel educativo medio, los sectores de limpieza y seguridad estarían siendo los más rezagados en este sentido, por lo que la precarización del sector comercio y servicios proviene de los salarios, siendo el sector más bajo de la escala salarial hoy.

1.3-Relación sujeto – Trabajo y sociabilidad

En el abordaje de este apartado se tomará como referencia la concepción del trabajo y el “ser social” desarrollada por Lukács, quien además toma como referencia el pensamiento de Marx, aludiendo a conceptos aportados por éste. Para Lukács el Trabajo adquiere un significado de centralidad en el ser social. La relevancia se le es dada por el autor con respecto al papel del trabajo en la vida cotidiana de los individuos, su carácter de actividad fundante del ser social con referencia a la relación sujeto - trabajo, y cómo ésta permite la sociabilidad de los individuos.

Para comprender el porqué de la centralidad del trabajo del ser social para Lukács, el autor aduce que *“Solo el trabajo posee, de acuerdo con su esencia ontológica, un carácter expresamente transicional: es según su esencia, una interrelación entre el hombre (sociedad) y la naturaleza y, por cierto, tanto con la inorgánica (herramienta, materia prima, objeto de trabajo, etc.) como con la orgánica...”* (Lukács, G; 2004:58).

En el trabajo se impone teleológicamente un fin, el hombre le da utilidad a un objeto de acuerdo a sus necesidades y su fin. La conciencia le permite tomar decisiones frente a diversas alternativas, es decir que actúa conscientemente distinguiendo los medios para alcanzarlo.

Es mediante su conciencia que el hombre se transforma en ser social. El acto de trabajo genera en él una nueva forma de organización social, esto permite un proceso de sociabilidad. *“El hombre que reproduce su propia vida reproduce el género humano, y el trabajo es el instrumento principal de esta actividad”* (Infranca y Vedda; 2004: 22).

Es en la vida cotidiana que se procura la reproducción física y las formas más elevadas del ser genérico. *“La vida cotidiana es en gran medida heterogénea... son partes orgánicas de la vida cotidiana la organización del trabajo y de la vida privada, las distracciones y el descanso, la actividad social sistematizada, el tráfico y la purificación”* (Heller, 1985: 40).

La vida cotidiana es la esfera donde acontecen todos los procesos y transformaciones individuales y por consiguiente sociales. La relación sujeto – trabajo y sociabilidad acontece en la órbita de la vida cotidiana. En esta relación se establece al trabajo como fenómeno originario del sujeto (ser social) y éste en la relación de vinculación con otros hombres, concibe la sociabilidad.

La relevancia del Trabajo podría radicar no solo en su carácter originario del ser social, sino en la representación que el mismo tiene para los colectivos. El Trabajo es la fuente natural en el surgimiento de movimientos sociales reivindicativos. Vivir en sociedad admite que los individuos deban tomar al trabajo como medio de supervivencia, en este sentido el sindicalismo es la forma de reclamar colectivamente las necesidades e inquietudes de los trabajadores.

Capítulo II: Devenir histórico del movimiento sindical en Uruguay.

2.1.-Los comienzos.

El sindicalismo en el Uruguay tiene sus comienzos pasando la mitad del siglo XIX, cuando se crea la Sociedad Tipográfica Montevideana en el año 1870, esta fue la primera organización formada meramente por trabajadores. Ese año se ha tomado como referencia para pautar los inicios del movimiento sindical uruguayo, que a lo largo de su historia ha atravesado diferentes transformaciones.

A partir de ese momento se comienzan a formar diferentes estructuras, como las sociedades de socorros mutuos, y cooperativas de producción (tipógrafos entre 1889 y 1892) donde algunas de ellas fueron estableciendo auténticas organizaciones de clases.

Llegando a fines del siglo XIX se iban formando sociedades de resistencia de corte anarquista, alcanzando la creación de la FORU quienes luego comenzaron a desarrollar relaciones profundas con organizaciones de la región.

Para 1910 se constituye el Partido Socialista, dicha organización se iba abriendo camino en el ámbito sindical. En octubre de 1917 un acontecimiento marca las filas del movimiento obrero, la Revolución Rusa. Dentro de la FORU como a la interna del Partido Socialista se presentan fuertes debates en torno a la revolución. Esto tiene como consecuencia que el sector anarquista de la FORU se separase de la misma y junto con una pequeña y muy activa militancia comunista formaran en 1921 el Comité Pro Unidad Obrera y para 1923 desembocó en la USU. Más adelante los comunistas que formaban parte de la USU fueron expulsados de la misma y en 1929 formaron la CGTU.

El año 1929 luce una coyuntura de crisis mundial donde Uruguay no escapa a ello y se establecen las condiciones para un posterior golpe de estado en 1933 del entonces presidente Gabriel Terra. En ese momento *“...el sindicalismo estaba expresado en tres pequeñas "centrales", la FORU, la USU y la CGTU, que no pudieron constituir una fuerte resistencia al régimen dictatorial instalado desde marzo de 1933”* (<http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia> (Acceso 9 de octubre de 2013)).

Tras un importante intento de unificación comenzando la década del '40 se constituye la UGT, en 1943 se aprueba la ley de Consejos de Salarios⁸. Este período de bienestar duro muy poco tiempo, ya que con el advenimiento de la Guerra Fría nuevamente llegan los tiempos de enfrentamientos y tensiones.

Luego de finalizada la Segunda Guerra Mundial (1945) donde se avizoraba un contexto de paz a nivel mundial, acontece un nuevo hecho que remueve ese clima de paz, la Guerra Fría pasa a ser motivo de nuevos desmembramientos en el sindicalismo internacional. Uruguay asimismo se hace eco de esta situación reapareciendo las tensiones y enfrentamientos en el entorno laboral pero también entre los sindicatos y el Estado.

“En muchas oportunidades predominó el paralelismo sindical en las fábricas o en los gremios, la existencia de varias organizaciones que reclamaban para representatividad del sindicalismo, algunas de ellas clasistas y otras no, y muchísimos sindicatos “autónomos””. (<http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia> (Acceso 9 de octubre de 2013).

Es así que en enero de 1951 se constituye la CSU, la misma coexistía con la UGT. En ese momento existían sindicatos denominados autónomos o asociaciones de trabajadores de porte político e ideológico de origen blanco, colorado, pero también de perfil católico que no se identificaba con ninguna de las organizaciones mencionadas.

Llegando a la mitad de esta década las segmentaciones comienzan a revertirse, logrando una nueva unificación entre 1959 y 1961 momento en el cual se forma la CTU. Este acercamiento se forja en un marco de luchas y reivindicación en múltiples sectores pero principalmente del sector rural. En la fila regional se produce un acontecimiento que va a influir posteriormente en el resto continente, ocurre la victoria de la Revolución Cubana.

⁸ Dentro de los métodos clásicos de fijación de salarios, nuestro país ha optado reiteradamente por el de convocar a Consejos de Salarios. Órganos de integración tripartita, creados por la Ley 10.449, que mediante el mecanismo del dialogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.
http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1665&Itemid=340 (Acceso 12 de octubre de 2013).

La década del 60 está sellada por problemas económicos producto de las políticas neoliberales de los gobiernos del Partido Nacional que trajeron aparejadas consecuencias como el alto costo de vida y la baja del salario real.

Las luchas sindicales ante este contexto fueron en aumento alcanzando en 1964 la conformación de la Convención Nacional de Trabajadores como organismo permanente de coordinación de los sindicatos. En 1965 se convoca a un Congreso del Pueblo, en el mismo participan representantes de diversas organizaciones sociales, políticas, culturales, sindicales. Del Congreso surge “El programa de soluciones a la Crisis” donde se manifiesta la necesidad de aplicar reformas que mejoren las condiciones de los sectores más vulnerados entre los que se encontraban el agro, la industria y la educación.

Al año siguiente se realiza el Congreso de Unificación Sindical, se disuelve la CTU y la CNT se constituye como el organismo que unificara los sindicatos del país.

“Se aprobó una Declaración de Principios, el Programa de Soluciones a la Crisis, y el Estatuto. En el mismo se proponía garantizar la democracia sindical, la independencia frente al Estado, los patronos y los partidos, la no afiliación a ninguna central sindical internacional, y la promoción de la unidad sindical internacional” (<http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia> (Acceso 9 de octubre de 2013).

El movimiento sindical nacional en sus primeros cien años ha sido caracterizado por su heterogeneidad, divisiones y tensiones que por otro lado ha sido acompañado de sus múltiples intentos de unificación. El contexto internacional ha formado parte de esa característica, debido a que lo acontecido a nivel mundial tenía su repercusión en Uruguay.

Finalizando la década del 60 y comenzando los 70, el país se encuentra en un clima enrarecido que mediante manifestaciones de luchas sociales y represiones del gobierno (en 1967 asume como Presidente de la República Jorge Pacheco Areco tras la muerte de Oscar Gestido) se iría avizorando el posterior golpe de Estado en 1973. La CNT en medio de este clima continúa su lucha originando en 1969 su primer Congreso y en 1971 el Segundo, tras algunas cuestiones polémicas se logra el ingreso de nuevos sindicatos.

2.2.-El afianzamiento.

En las elecciones de noviembre de 1971 fue electo como presidente de la República el representante del partido colorado Juan María Bordaberry, quien el 27 de junio de 1973 acompañado de las Fuerzas Armadas lleva al golpe de Estado, lo que consistió en la disolución de ambas cámaras de representantes, creándose en su lugar un Consejo de Estado.

La primera resistencia al régimen dictatorial proviene de la clase trabajadora, la CNT y la FEUU, quienes se manifiestan mediante la ocupación de sus lugares de trabajo y centros de estudios. De esta forma se da inicio a la Huelga General anti dictatorial. *“La resistencia que el movimiento obrero y popular hicieron en el 73, al golpe de estado, no condujo al movimiento sindical a una victoria, sino a una derrota; pero... esa huelga general de 1973 tuvo un primer éxito (...) que fue el de hacer que la dictadura naciera aislada de toda forma de apoyo popular”* (Rodríguez, H; 1985: 39)

Las reacciones en contra de la dictadura se desarrollaron de variadas formas, siendo la clase obrera, estudiantes y organizaciones sociales quienes llevaban adelante la resistencia, esto tuvo un gran costo ya que a lo largo del régimen las detenciones, torturas y desapariciones fueron las consecuencias de las duras represiones.

Llegando a la década del 80 comienza una etapa de transición en cuanto al periodo dictatorial, en noviembre de 1980 se realiza un plebiscito propuesto por los militares con el objetivo de concretar una reforma constitucional. Este proyecto de reforma fue interpretado por la población como “SI” o “NO” a la dictadura. El 30 de noviembre sufragaron el 85% de los ciudadanos habilitados, obteniendo como resultado que el 57,9% votara en contra y el 42% a favor del proyecto. (Caetano, G - Rilla, J.1987).

Este hecho constituye el paso inicial en el camino hacia la reapertura democrática del país, que por ese entonces contara con el amplio apoyo de la ciudadanía. Es, a partir de este momento, que comienza una nueva etapa de reivindicaciones y unidad para el movimiento sindical.

“En 1983 un grupo de sindicatos organizaron el primer acto por el 1º de Mayo, con las banderas de "Libertad, Trabajo, Salario y Amnistía" y nació el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT)... La conmemoración del 1º de Mayo de 1984 expresó la unión simbólica entre el PIT y la CNT, bajo la consigna "un solo movimiento sindical" (<http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia> (Acceso 9 de octubre de 2013).

Hacia fines de 1984, y llegando a la etapa final de la dictadura cívico - militar (luego de más de una década) una nueva elección presidencial -con partidos y candidatos proscriptos- proclama electo a Julio María Sanguinetti, miembro del Partido Colorado.

En este período de gobierno se convocan a Consejos de Salarios, los mismos funcionan hasta 1991, momento donde se encuentra el Dr. Luis Alberto Lacalle como Presidente de la República (1990 - 1995) período en el cual se deja de convocar a los mismos.

Posteriormente a la dictadura, y ya entrando en los años 90', el país se sumerge en una etapa de liberalización de la economía, es así que “...*la política de relaciones laborales del período 1992-2004 puede caracterizarse —tomando como base los conceptos de desregulación y flexibilización laboral— en un contexto de fuerte predominio de las concepciones liberales fomentadas por los organismos financieros internacionales, que propugnaban la reducción del Estado y el consecuente traspaso de atribuciones al mercado*” (Méndez et al.; s/d:15)

La clase obrera y el sindicalismo nacional sufren las consecuencias de esta política, manifestándose en el debilitamiento del movimiento sindical y la pérdida de estabilidad de la industria. La política económica aplicada en ese período, conjuntamente con la suspensión de convocatoria a consejos de salarios, trajo aparejada la reducción de afiliación al PIT - CNT alcanzando niveles sumamente bajos.

“Durante los congresos sindicales de 1987, 1990 y 1993, la afiliación sindical fue decreciendo, el punto más bajo fue el de 2003 cuando alcanzó los 102 mil afiliados”. (<http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia> (Acceso 9 de octubre de 2013).

Una nueva etapa comienza para el sindicalismo uruguayo en el año 2005, cuando llega por primera vez en la historia del país la izquierda al gobierno. Esta es una etapa de prosperidad para el movimiento sindical dado el vínculo cercano que mantuvo éste a lo largo de la historia con los sectores de izquierda en Uruguay, producto de su analogía ideológica.

Es a partir de este año que se reanuda la convocatoria a los consejos de salarios, pero este no es el único logro alcanzado ya que se conquistan nuevos espacios como el sector rural y el servicio doméstico. Conjuntamente, la actividad legislativa ha obtenido sus frutos con más de 35 leyes aprobadas entre 2005 - 2009 referidas a las relaciones laborales, dando comienzo con la ley de libertad sindical⁹. (Méndez et al.; s/d: 18). Este período de cambios y avances en lo

9 Ley de Libertad Sindical N° 17.940. Ver www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=17940

referido a la legislación laboral se consolida con la aprobación de la ley de negociación colectiva¹⁰ en el año 2009.

“El reequilibrio de los actores luego del predominio del modelo desregulador de la etapa 1992-2004, cuando los sindicatos del sector privado se debilitaron por la vertiginosa caída de la afiliación, exigía como paso inicial facilitar el fortalecimiento de la organización sindical, al tiempo de restablecer la acción reguladora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” (Méndez et al.; s/d: 17)

Este período significa el crecimiento y fortalecimiento de la clase obrera. Las nuevas leyes aprobadas y las políticas laborales aplicadas acompañan la creación de nuevos sindicatos, y por lo tanto un aumento en números de afiliados. En el año 2006 los representados por el PIT - CNT alcanzaron la cifra de 240.000. En la actualidad -2013- son aproximadamente 400.000 los afiliados (Entrevista I.C.1).

El crecimiento constante del movimiento sindical que se inicia a partir de 2005 responde a los grandes avances en lo que concierne al ámbito laboral, donde queda de manifiesto el reconocimiento a un sindicalismo que brinda los espacios para las reivindicaciones de los trabajadores.

Es importante establecer los avances que atravesó el movimiento sindical uruguayo a lo largo de su historia en materia de legislación, si bien y como ya se mencionó, el sindicalismo se ha caracterizado por su heterogeneidad demostrada a través de las diversas uniones y divisiones, en esta materia las evoluciones han sido constantes.

Los primeros logros de los trabajadores llegaron en la primera década del siglo XX en cuanto a salario y limitación de la jornada laboral. Estos progresos continúan de forma constante en la siguiente década. En 1914 se instaura la ley sobre prevención de accidentes laborales, en 1915 se introdujo la limitación de la jornada laboral, en 1918 la que refiere al uso de las sillas para las mujeres, y para 1919 la ley de jubilaciones para el sector privado. Más adelante se avanzó en la legislación correspondiente a accidentes de trabajo, salarios mínimos, indemnización por despido y la ley de vacaciones anuales en todos los gremios, esto se establece entre los años 1943 y 1945. Para 1950 se promulga la ley de trabajo insalubre y en la década del 60 se establecen modificaciones y mejoras en leyes ya promulgadas.

10 Ley de Negociación Colectiva N° 18.566. Ver www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18566

Es necesario precisar que si bien los avances legislativos han sido contantes, no se ha logrado ordenar los mismos en un único código (Supervielle, M. y Quiñones, M.; 2003).

Capítulo III: Participación en el movimiento sindical desde la perspectiva de género.

Antes de profundizar en la perspectiva de género se cree relevante contextualizar que se entiende por participación en un sentido amplio. Es por esto que la misma *“Puede ser entendida como el proceso social a través del cual los distintos sectores de la población, en función de sus propios intereses, intervienen directamente o por medio de sus organizaciones, en la marcha de los distintos aspectos de la vida colectiva. La participación es básicamente un proceso de intervención de las fuerzas sociales presentes en el desenvolvimiento de la sociedad”* (Claramunt, A; 2001).

Desde otro lugar se considera pertinente visualizar la forma que adquiere la participación femenina dentro de la “masculinidad” del sindicalismo. Para abordar este fenómeno se utilizarán las distintas dimensiones de participación, ya especificadas anteriormente, que plantea R. Hart.

Luego del desarrollo de la situación actual del movimiento sindical a partir del análisis de las entrevistas realizadas, se concluirá en la forma que toma la participación de las mujeres según las mencionadas dimensiones.

3.1-Género: un punto de vista.

Cuando se utiliza el término género se debe saber que no se está hablando exclusivamente de mujeres, sino que esta expresión tiene un significado más profundo. El género abarca los roles adquiridos desde la infancia, establecidos en el proceso de socialización, ya sean para varones o para mujeres.

“Por (género) entiendo la construcción diferencial de los seres humanos en tipos femeninos y masculinos. El género es una categoría relacional que busca explicar una construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos. Las teorías feministas, ya sean psicoanalíticas, posmodernas, liberales o críticas coinciden en el supuesto de que la constitución de diferencias de género es un proceso histórico y social y en que el género no es un hecho natural...” (Benhabib en Lagarde, M; 1996:11)

Es en los procesos históricos - socioculturales que cada hombre y mujer concretan y construyen mediante sus experiencias los roles de género. El mismo no es innato sino que es la construcción simbólica que cada individuo realiza en su experiencia, a través de sus vínculos sociales y culturales.

Existe una realidad y es que el género femenino en múltiples actividades se ha encontrado en condiciones inferiores al masculino, y en esa relación de vulnerabilidad es que muchas veces se puede interpretar que al hablar de género se habla de mujeres. En esta condición de inferioridad aparece la característica de la organización social basada en el sistema de dominación patriarcal.

En el modelo de familia patriarcal las mujeres se ocupan de la casa, los hijos, el marido, etc. y el hombre es el proveedor del hogar en cuanto a la economía del mismo, generando cierta jerarquía dentro de éste. Este modelo de familia permite realizar una distinción entre el ámbito público y el ámbito privado, acercando el primero al mercado de trabajo, y el segundo al ámbito doméstico. (Jelin, E; 1998)

De aquí parten las reivindicaciones de las mujeres en busca de igualdad y equidad de género, donde el mercado de trabajo históricamente las ha excluido de forma implícita, teniendo las peores condiciones laborales y las peores remuneraciones (Antunez, R.; 2005).

“Se agrega (...) otro elemento decisivo cuando se tematiza la cuestión del género en el trabajo, articulando por lo tanto la cuestión de género con las cuestiones de clase. La mujer

trabajadora, en general realiza una doble actividad laboral, dentro y fuera de su casa, o si se quiere, dentro y fuera de la fábrica” (Antúnez, R; 2005: 98).

En las palabras del autor queda de manifiesto otra característica que involucra la cuestión de género, y es la doble tarea que realizan las mujeres, por un lado su inserción al mercado de trabajo que ha ido en aumento, pero sumado a esto se encuentran las tareas del hogar, cuestión que desde su nacimiento se le impone a la mujer como su rol principal.

Haciendo referencia a la perspectiva de género feminista se puede observar la necesidad de cambiar la visión en cuanto a la implicancia del género, dejando de lado aquello impuesto socialmente para mujeres y hombres. De esta manera se pretende democratizar las cuestiones de género apostando a la diversidad.

“La mirada a través de la perspectiva de género feminista... incluye el propósito de revolucionar el orden de poderes entre los géneros y con ello la vida cotidiana, las relaciones, los roles y los estatutos de mujeres y hombres... y por ello puede ocasionar malestar a las personas y a las instituciones más conservadoras y rígidas, más asimiladas y consensuadas por el orden patriarcal” (Lagarde, M; 1996: 6).

Referir a género implica alcanzar una mirada abstracta de lo que cada hombre y cada mujer han construido en su propia historia. Mediante este enfoque se podrá lograr una mayor autonomía, democracia y desarrollo para las mujeres.

3.2- Caracterización de la participación de la mujer en el sindicalismo uruguayo.

Las mujeres a lo largo de la historia se han abierto camino en diversas áreas y actividades, quedando aún mucho por lograr, no hay dudas que han conseguido disminuir la brecha existente con los hombres en cuanto a los puestos y lugares de trabajo. Hoy las mujeres han alcanzado esferas que eran exclusivamente masculinas.

En ese sentido corresponde denotar que existen “dos grandes debes” en torno a la igualdad - equidad, por un lado el debe en cuanto a la remuneración del trabajo. Es sabido que en gran parte del mercado laboral existe una notoria diferencia entre hombres y mujeres con respecto al salario; las mujeres perciben menores ingresos que los hombres frente al mismo puesto de trabajo.

En cuanto a la división sexual del trabajo, Antúnez plantea que *“Se experimenta un aumento significativo del trabajo femenino... absorbido por el capital preferentemente en el universo del trabajo part-time, precarizado y desregulado. Se sabe que esta expansión del trabajo femenino adquiere significado inverso cuando se trata del tema salarial, donde la desigualdad salarial de las mujeres contradice su creciente participación en el mercado de trabajo. Su porcentual de remuneración es bastante más bajo del obtenido por el trabajo masculino. Lo mismo ocurre frecuentemente en lo que concierne a los derechos y condiciones de trabajo”* (Antúnez, R; 2005: 95-96)

Esta brecha todavía existente ha sido una lucha constante, siendo una realidad en la que se sigue trabajando para lograr el total reconocimiento de las mujeres, donde se arribe a igual trabajo - igual remuneración.

Por otro lado existe un debe en torno a las esferas de poder, que como se mencionó anteriormente eran esferas exclusivamente masculinas. Si bien la brecha posiblemente con el paso de los años haya disminuido, todavía no se ha logrado una completa equidad.

El sindicalismo no escapa a esta característica visible en otros ámbitos como la política, el mercado, la economía. En Uruguay la unión de trabajadores, PIT - CNT cuenta con aproximadamente 400 mil afiliados de los cuales se estima (porque no hay datos concretos desglosados) que los porcentajes de hombres y mujeres son de 50% para cada género. Sin embargo la dirigencia de la central de trabajadores está compuesta en amplia mayoría por hombres *“...de 15 miembros del secretariado ejecutivo tenemos una sola mujer, y en la mesa representativa de 40 gremios debemos tener unas 4 ó 5 mujeres”* (I.C.- 1).

Frente a estos datos se puede observar la diferencia existente cuando se habla de cantidad de afiliados/as y el acceso a espacios de representatividad. Es una realidad la dificultad que tienen las mujeres al momento de acceder a cargos de dirección.

A las múltiples actividades que realiza una mujer, cuidados de los niños, actividades domésticas, cuidados de adultos mayores, trabajo fuera del hogar; se le suma la actividad sindical, actividad nada sencilla si tomamos en cuenta el universo masculino en el cual hay que vincularse.

Antúnez plantea que *“...entre tantas consecuencias que surgen de la división sexual del trabajo, podemos encontrar que los sindicatos excluyen frecuentemente a las mujeres trabajadoras de sus filas...”* (Antúnez, R; 2005: 98).

La exclusión de la que habla el autor se puede visualizar desde dos puntos de vista, por un lado la exclusión expresada desde los hombres, y por otro lado aquella exclusión proveniente de las propias mujeres.

En cuanto a la exclusión proveniente de los hombres, en los últimos años se ha denotado un cambio, intentando revertir dicha situación. Históricamente los sindicatos eran lugares exclusivamente masculinos donde los espacios para las mujeres estaban fuertemente reducidos a la buena disposición que podrían tener los compañeros sindicalistas. Una de las entrevistadas manifiesta que *“...se ha cambiado un poco eso con los años, porque las reuniones no siguen siendo hasta las 2 o 3 de la mañana, se ha cambiado un poco, se ha humanizado... muchas veces las resoluciones políticas no se hacen en los sindicatos sino que se termina haciendo en los boliches, eso es una cultura machista y es difícil romper.”* (I.C.1).

Años atrás los sindicatos eran esferas mayoritariamente masculinas donde el lugar que podían tener las mujeres eran aquellos que se los ganaban con esfuerzo y una gran lucha por sus convicciones. Queda demostrado a través de las palabras de la entrevistada que la organización de los sindicatos indudablemente no estaba pensada para la participación femenina. Reuniones que terminaban en la madrugada o resoluciones tomadas en “boliches” no dejaban espacios para que las mujeres formaran parte de esa organización.

De esta forma se puede decir que la caracterización de la representación femenina en los sindicatos se manifiesta en la falta de espacios, tiempos y lugares para acceder principalmente a puestos de dirigencia donde existe una sobrerrepresentación masculina.

Si bien con el paso de los años esta situación se ha ido revirtiendo lentamente, es un gran mérito de las mujeres y los hombres que han formado parte de este cambio ineludible para alcanzar la necesaria igualdad de género. Sin lugar a dudas lograr un cambio profundo en esta esfera refuerza la democracia en la sociedad.

En el apartado siguiente se intentará visualizar cuales han sido -y siguen siendo- los principales factores que influyen en la problemática para acceder a los puestos de dirigencia del género femenino, dentro del sindicalismo uruguayo. Se podrá puntualizar, tanto los obstáculos con los cuales deben enfrentarse las trabajadoras, así como también los posibles caminos a seguir, para revertir en la mayor medida posible la sub-representación femenina.

3.3 - Análisis de la realidad actual, con entrevistas realizadas a trabajadoras de dos federaciones de la actividad privada, FOEMYA y FUECYS.

En el presente análisis sobre la participación femenina en el movimiento sindical se tomarán como referencia entrevistas realizadas a trabajadoras del sector privado, correspondientes a FOEMYA y FUECYS. Como complemento, y para ratificar o refutar lo dicho por las trabajadoras se tomarán las palabras de una dirigente del SUNCA, y de una de las referentes de la secretaría de género del PIT-CNT.

Todas las trabajadoras entrevistadas coinciden en el momento histórico que atravesaba el país al tiempo en que suceden sus afiliaciones, las mismas no van más allá de 6 o 7 años. Ese momento denotaba una nueva coyuntura en el país, la llegada de la izquierda al gobierno, y con ello la re-instalación de los Consejos de Salarios.

En cuanto al motivo que ha llevado a la afiliación de las mujeres se puede visualizar semejanzas entre los mismos. Ambas federaciones nuclea sectores muy precarizados, tanto en lo que refiere al salario como a las condiciones de trabajo. Es así que la motivación planteada por las trabajadoras a la hora de decidir su afiliación y formar parte de un sindicato, han sido las condiciones de trabajo en las cuales se encontraban.

“Yo trabajaba en un autoservicio y bueno no nos pagaban el sueldo, el patrón nos maltrataba, nos gritaba... trabajaba 16 hs por día, no tenía media hora de descanso, no pagaban horas extras, las compañeras trabajaban paradas en las cajas, la falta de higiene, estar con roedores...” (FUECYS – T1).

“...estoy dentro de un sector que tiene bastantes carencias en cuanto a derechos y a equidades” (FUECYS - T2).

“...para poder luchar por mis derechos y que la empresa cumpla tenía que sindicalizarme y estar unidos con mis compañeros” (FOEMYA -T1).

En las palabras de estas trabajadoras queda de manifiesto la precarización del sector. Se puede visualizar que los sindicatos han sido la alternativa que encuentran los/as trabajadores/as para revertir situaciones como estas.

Se plantea la necesidad de unirse con otros/as compañeros/as y agremiarse, considerando éste el camino para mejorar sus condiciones laborales. Las mencionadas problemáticas no deberían sorprender dentro de un mundo de trabajo que históricamente ha denigrado las condiciones de

trabajo de las mujeres. Aún hoy, en pleno siglo XXI siguen existiendo abusos en los lugares de trabajo, abusos que vulneran los derechos de las trabajadoras.

Si bien esto demuestra una importante conciencia de las mujeres en pro de mejorar sus condiciones de trabajo, en ocasiones el salario se torna el principal interés y muestra de preocupación. Se entiende relevante la toma de conciencia sobre la importancia de la participación en todos los aspectos que involucran a un/a trabajador/ra, sea por condiciones laborales o sea por salario.

“La gente te llama o te manda mensaje o te pide una asamblea cuando es un tema de plata, después no participan.” (FUECYS - T1).

“...ellas están cuando se trata de salario...” (FUECYS - T2).

La motivación inicial de afiliación se traslada a un segundo plano, cuando la prioridad se centra en el salario, este último pasa a ocupar el mayor interés de las trabajadoras. Aunque probablemente eso no sea característica propia de las mujeres, es una manifestación de intereses que sin dudas hace necesaria una mención a ello.

Es así que una de las entrevistadas aduce que *“...creo que es cultural, la cabeza viene siendo ganada mas por un tema de consumismo y es más difícil entender de repente que la lucha va por otro lado, por el tema de las condiciones de trabajo”* (FUECYS -T2).

Lo planteado por esta trabajadora denota una mirada crítica al modelo capitalista y a una de sus mayores derivaciones como lo es el consumismo. Aquí se reflejan dos miradas antagónicas de lo que es la lucha sindical. Por un lado se muestra la necesidad de acceder a mayor salario, y de esta forma insertarse al mercado para adquirir bienes, productos, servicios, etc. que permitan al trabajador formar parte, y sentirse incluido en la sociedad a la que pertenecen. Por otro lado se visualiza y manifiesta la necesidad de que la lucha sindical se dirija por otro camino... un camino que oriente al trabajador en la relevancia de lo humano, de sus derechos y de su dignidad, un camino que traslade a los trabajadores hacia la comprensión de la lucha por mejores condiciones laborales.

“Múltiples fetichizaciones contaminan y penetran al mundo del trabajo, con repercusiones enormes en la vida fuera del trabajo, en la esfera de la reproducción societal, donde el consumo de mercancías, materiales o inmateriales, también está en gran medida estructurado por el capital” (Antúnez, R; 2005: 122). La sociedad de consumo en la cual se está inmerso

muchas veces impide la visualización de distintas problemáticas que vivencian los trabajadores a diario. De esta forma se muestra la falta de interés en la mejora de otros aspectos que forman parte de su cotidianeidad laboral.

En cuanto a la existencia o no de discriminación de género, las mujeres plantean en su mayoría, que si existe, aunque se reconoce que ha ido disminuyendo a lo largo de los años, este hecho marca una posible toma de conciencia tanto de hombres como mujeres en cuanto a la necesidad de participación de éstas.

Dicha discriminación se visualiza en las libertades de expresión – acción en la interna de los sindicatos y las federaciones que los nuclea “...cuando creen que pueden avasallarte por el solo hecho de ser mujer, es muy difícil, entonces uno trata de no masculinizarse, mantener la identidad pero a la vez tenes que hacerte oír... en principio nuestras reuniones eran llamadas reuniones de tupper...” (FUECYS -T2)

Se manifiesta la existencia del doble discurso por parte de los compañeros, es decir para afuera (de los sindicatos) se reconoce y fomenta la participación de las mujeres en los espacios sindicales, pero eso cambia en la cotidianeidad con las compañeras, donde los espacios para brindar una propuesta u opinión quedan reducidas frente al avasallamiento de los hombres.

“Hay un doble discurso porque si bien hoy (las reuniones) no se van hasta las 2 de la mañana pero saben que vos al niño lo podes dejar hasta las 5 entonces te toman una resolución a las 7 de la tarde que vos ya no pudiste participar, entonces hay un doble discurso, hay un disfraz de la situación”(I.C.1).

Más allá de esto se denota en las trabajadoras una profunda autocrítica (en algún caso explícita y en otros implícita) en cuanto a la participación y espacios ganados por las mujeres dentro del sindicalismo, pero también se hace referencia a la discriminación proveniente del propio género “...las mujeres muchas veces son quienes discriminan a las propias mujeres y eso es peor que el machismo.” (FUECYS -T2)

La autocrítica planteada de forma unánime hace referencia justamente a la poca participación dando lugar a la reflexión y al cuestionamiento en cuanto al ¿por qué? de la escasa participación, planteando la dificultad para captar el interés y el compromiso de las trabajadoras. Si bien el número de afiliadas es considerable, a la hora de participar activamente el número no se representa en la acción. Esto se argumenta en las tareas que deben realizar las mujeres en cuanto a cuidados de familia, quehaceres del hogar, etc.

En esta línea se visualiza a la participación en dos niveles, por un lado en cuanto a números de afiliación. Como ya se mencionó anteriormente existen un 50% y 50% aproximadamente de hombres y mujeres respectivamente, no siendo reflejado este número en la acción participativa.

La disonancia en estos dos niveles surge cuando se refiere al segundo de ellos, es decir, las dificultades que posiblemente presentan las mujeres en el camino hacia la toma de puestos direccionales (característica de la participación sindical femenina). Es aquí donde no se logra dar el “salto”, esto se podría asociar a las restantes tareas que realizan las mujeres.

“La dificultad es que seguimos en un sistema patriarcal o sea la división del trabajo está clarísimo, trabajo productivo y reproductivo y eso no ha cambiado y si no hay políticas públicas como por ejemplo avanzar en un sistema de cuidados porque además decir que cuidar no es una cuestión de mujeres” (I.C.- 1).

En cuanto al fomento de la inclusión de las mujeres, las mismas establecen que existe un interés y apoyo de parte de las federaciones para alcanzar una mayor participación. Sin embargo el problema sigue siendo que son las propias mujeres las que luego no se involucran. Desde las federaciones se programan talleres, actividades, se tratan temas de género, etc. pero luego son muy pocas las que participan.

Esta problemática de alguna manera se relaciona con la forma de organización de los sindicatos, donde el mayor reclamo de las trabajadoras es el tiempo que les requiere las actividades sindicales y lo mucho que hay por hacer.

Queda de manifiesto que ese es uno de los problemas y obstáculos que tienen las mujeres para participar de forma activa, y que al mismo tiempo se les permita el acceso a cargos directivos. Las tareas domésticas y el cuidado familiar es lo que posiblemente esté complejizando esa participación.

“...acá una vez hubo una mesa representativa muy muy difícil donde un gremio muy importante se jactó de que llenaban los camiones, se paró una compañera “de la aguja” y le dijo saben que mientras los maridos de mis compañeras llenan esos camiones, mi compañera está cuidando a los hijos... estuvo perfecta, y es así” (I.C.- 1).

Dado lo expuesto por las trabajadoras de ambas federaciones se pueden establecer como temas destacables, la sub-representación femenina en cargos directivos, la discriminación de un

movimiento sindical que aparenta ser inclusivo y los problemas organizativos de los sindicatos que complejizan la participación de las mujeres. Cada uno de estos puntos han sido claramente ratificados por las informantes calificadas, quienes tienen una visión profunda y general de lo que representa el resto del movimiento sindical.

Finalmente, respondiendo a la pregunta sobre la probabilidad de una representación equitativa dentro del PIT – CNT, en un futuro cercano, tanto las trabajadoras entrevistadas como las informantes calificadas coinciden en su visión en cuanto a la poca probabilidad de que próximamente el PIT-CNT cuente con representación equitativa de género.

Estas respuestas revelan una visualización crítica y realista de una participación femenina poco activa, dado los diversos factores ya expuestos. Independientemente de esta postura se vislumbra un sentimiento de esperanza para que, con trabajo y perseverancia, la equidad de género sea característica del sindicalismo uruguayo.

Sistematizando lo dicho por las trabajadoras y realizando un análisis de la situación actual de la participación femenina tomando referencias del pasado, se puede mencionar que la misma se ha desarrollado de forma creciente.

Haciendo referencia a las dimensiones de la participación mencionadas anteriormente, se aprecia que la participación femenina dentro del movimiento sindical presenta una tendencia con cierta inclinación hacia una participación real de nivel tres dentro de la categorización que realiza Hart, *“participación en ideas de agentes externos de desarrollo compartidas con la población”* (www.formacionsve.es/salida/documentos/17.pdf)

Esto significa que existen agentes de desarrollo externos, en este caso sería la masculinidad del sindicalismo y la población estudiada, las mujeres. Este nivel se caracteriza por la iniciativa de las acciones a realizar, es decir, las mismas son ideadas por los agentes externos, pero compartidas con el aporte de la población.

Las mujeres hoy participan más que en el pasado, debido a un cambio en la concepción tanto de hombres y mujeres en cuanto a la necesidad de que el género femenino se desarrolle en ámbitos que no sea exclusivamente el doméstico. Para esto ha sido fundamental el cambio en las determinantes sociales e institucionales del propio sindicalismo. Una de las entrevistadas manifiesta que el sindicalismo *“...se ha humanizado...”*. Haciendo referencia a los cambios que se vislumbran dentro del movimiento sindical.

Este avance que se ha logrado en el ámbito sindical tiene su origen en un aspecto sustancial, el significado del trabajo cambió para las mujeres.

En la presentación de estudios realizados por L. Godoy y A. Stecher sobre Trabajo y Ciudadanía se hace referencia a que *“la participación laboral femenina, que se mantuvo baja hasta los años setenta en relación a la masculina, en esa década rompió tal tendencia e inició un proceso de integración creciente al mercado de trabajo, que se mantiene hasta nuestros días”*. <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf>.

Hoy participar del mercado de trabajo les permite a las mujeres no solo el sustento económico, sino también desarrollar una actividad que le otorgue autonomía e identidad en la participación del ámbito público, alejándose de aquella concepción patriarcal en la cual su actividad radicaba exclusivamente en el ámbito privado (doméstico).

Los mismos investigadores en el resultado de los estudios realizados afirman que, *“El hecho de que las mujeres perciban el empleo como un espacio de autorrealización y autonomía (...) expresa no sólo su mayor presencia en el mercado laboral en términos cuantitativos; muy especialmente, habla de un cambio cualitativo, subjetivo, en tanto el trabajo pasa a constituir un referente que interroga y amplía los repertorios identitarios tradicionalmente femeninos, cuestionando también los referentes identitarios masculinos”* (Op.cit)

De esta manera se visualiza el enfoque subjetivo en cuanto a la centralidad que adquiere el trabajo en la vida de las mujeres y la mutación en su significado. En este nuevo contexto queda en evidencia la concepción de Lukács en cuanto a la centralidad del trabajo, quedando demostrado que no solo se puede referir a éste en el carácter originario del ser social, sino en todos los procesos de desarrollo del género humano. En tanto que el proceso generado por las mujeres a partir de su ingreso al ámbito público, tiene origen en la relación sujeto – trabajo y sociabilidad. Esto entendido de manera que el género femenino a partir del trabajo obtiene el libre ejercicio de ciudadanía, procurando su identidad y autonomía.

Mas allá de los avances mencionados se debe cuestionar acerca de las dificultades y los obstáculos que presentan las mujeres al momento de participar activamente dentro del sindicalismo ¿Qué les impide acceder a cargos de representación? ¿Son las tareas del hogar, el cuidado de los niños y adultos mayores que imposibilitan la participación? ¿Desde dónde se revierte esta realidad? ¿Desde las mujeres? ¿Desde el propio movimiento sindical? Estas son algunas de las interrogantes que se intentará responder en la culminación de este trabajo.

Reflexiones Finales:

En el desarrollo de este trabajo se ha efectuado una aproximación a la realidad del movimiento sindical entorno a la participación femenina. Para alcanzar dicho acercamiento se realizó un encuadre de la temática, partiendo de lo macro -como son las transformaciones y componentes del Mundo del Trabajo y su centralidad- pasando por la historia del sindicalismo nacional, para finalmente desembocar en la realidad actual de las mujeres dentro del movimiento sindical. Este recorrido permite recrear una mirada completa en cuanto a la temática, involucrando al lector en la implicancia del trabajo para los individuos, y consecuentemente a su mayor forma de reivindicaciones como lo es el sindicalismo.

Mediante este camino se pudo observar la importancia del trabajo en la vida de cada individuo, y su relevancia en cuanto a la sociabilidad de los mismos. La relación sujeto-trabajo se remota a épocas primitivas, donde el hombre debía buscar alternativas de sobrevivencia para él y su familia. Esta relación se ha ido transformando a lo largo de la historia como consecuencia de la evolución humana, acompañado de relevantes avances tecnológicos. En los orígenes de ésta se observaba un estilo de trabajo manual, en el cual el hombre creaba ideológica y manualmente su objeto, por lo que se puede decir que se encontraba profundamente involucrado con su trabajo.

Expuesto el marco teórico que permite el acercamiento al tema central del presente trabajo, se podrán profundizar de forma crítica los hallazgos encontrados mediante las entrevistas realizadas, tanto a las trabajadoras sindicalizadas como a las informantes calificadas.

Se logra vislumbrar una participación femenina dentro del mundo masculino del sindicalismo, como un segmento del total, donde si bien existe real participación, aun queda supeditada a las decisiones de los hombres.

En este recorrido uno de los descubrimientos fue confirmar la existencia de un aspecto poco visible dentro del movimiento sindical, el mismo radica en la semejanza numérica de las afiliaciones tanto para hombres como para mujeres. Aunque esto no se refleja en la posterior participación, existiendo una gran brecha entre ambos géneros *“No hemos logrado que nos den los números... estamos rondando los 400 mil afiliados, lo que sospechamos es que por lo menos somos 50 % y 50 %. Si yo te doy la participación del secretariado ejecutivo que de 15*

miembros tiene una mujer, y de la mesa representativa de 40 gremios hay 4 mujeres...” (I.C. - 1).

Si hay algo que queda demostrado es la inferioridad en la que se han encontrado las mujeres desde que las mismas forman parte del mercado de trabajo. Las condiciones de éste, así como sus remuneraciones han sido ciertamente inferiores a los hombres. El sindicalismo no escapa a esta realidad siendo una constante la lucha de las mujeres para participar en el mismo.

Cabe destacar que es desde las propias trabajadoras que surge el planteamiento de cierta autocrítica, el énfasis puesto en este punto es de suma relevancia para continuar trabajando hacia una participación femenina más activa. En este sentido el poder visualizar las debilidades y las fortalezas que presentan, permite esclarecer el camino hacia un único objetivo.

Si a lo largo de estas reflexiones se mencionaron determinados aspectos de forma genérica hacia todo el movimiento sindical es porque así quedó demostrado en las entrevistas realizadas a las informantes calificadas. En las mismas se pudo determinar que cada concepto y relato de las trabajadoras luego fue ratificado por dichas informantes, quienes se expresaban en representación de todo el sindicalismo uruguayo.

Una de las trabajadoras entrevistadas hace referencia a un tema relevante que debería generar la apertura a un profundo debate dentro del sindicalismo, se refiere a la necesidad -o no- de establecer cuotas para la participación femenina. Esta trabajadora deja claramente plasmada su postura “...*hay algo que no me gusta y son las cuotas, empezando que yo creo en las cuotas cuando son minorías y nosotras no somos minorías y si nosotras realmente queremos incidir y tomar el poder está en nosotras, si llegó una, van a llegar dos o veinte si quieren, el tema es que nosotras también realmente debemos comprometernos...*” (FUECYS-T2) la discusión que se puede plantear desde esta perspectiva es si establecer cuotas ¿aportarían o por el contrario le restarían relevancia a la participación de las mujeres? Sin dudas es un tema que merece un hondo debate, en busca de la posible solución al problema de la participación femenina.

Cabe mencionar que en el año 2003, el VIII Congreso del PIT-CNT “*tomó una decisión histórica al aprobar una resolución a favor de la cuotificación de no más de 70% y no menos de 30% de trabajadores del mismo sexo en cargos de dirección, cupos de formación y de negociación colectiva*”. Esta resolución no ha tenido la repercusión y consecuencias que las trabajadoras creían que sucedería en ese momento, “...*nosotros hace mas de 10 años tenemos por congreso el tema de la cuota, de un 30% cuando ahora todo el mundo habla de equidad o*

de igualdad y no hemos logrado que se plantee el tema, todos los congresos lo volvemos a poner a votar, planteamos todo el tema pero cuando se llega... ” (I.C.I). El debate sigue vigente ya que la resolución aun no se ha podido implementar ¿Por qué? ¿Qué impedimentos existen? ¿Fue una salida rápida a las demandas de las mujeres, sabiendo que luego no se cumpliría con la resuelto? Estas son algunas de las interrogantes que surgen a partir de la realidad que atraviesan las mujeres sindicalistas hoy en cuanto a la cuotas.

La posibilidad de crear cuotas con el fin de fomentar la participación femenina no solo es debatible en el ámbito sindical, ya que en la Política fue debatido y tendrá su primera experiencia en las próximas elecciones.

En el año 2009 mediante la ley N° 18.476¹¹ Participación política femenina “Ley de Cuotas” se declara de interés general la participación equitativa de hombres y mujeres en la integración de órganos electivos nacionales y departamentales, así como también en los órganos de dirección de los partidos políticos. Se establece que por cada terna de candidatos en una lista electoral debe haber personas de ambos sexos, tanto en la lista titular como en la suplente.

“La Ley promueve la intervención de las mujeres en la política, propiciando su acceso a cargos de poder y su participación en espacios formales de decisión, en iguales condiciones que los hombres.” http://www.impo.com.uy/lenguaje_ciudadano_tu_participacion.html. (acceso el 29 de enero de 2014). Esta ley permite la apertura de un debate acerca de la participación femenina, su acceso a cargos de poder y toma de decisiones. La misma hace referencia a la participación femenina en la política, pero tal vez sería interesante plantearlo a modo de discusión hacia diversos ámbitos, donde también debería ser equitativa la participación de ambos sexos.

En este sentido el sindicalismo es un espacio donde, plantear esta discusión permite argumentar sus pros y sus contras, visualizando un camino a seguir, un rumbo donde todos/as se vean representados.

Otro debate que debería ser planteado, es la necesaria existencia de un sistema nacional de cuidados¹² eficaz, que permita a las mujeres una inclusión en el ámbito público, donde puedan

11 Ver ley en: <http://sip.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18476&Anchor>. (ingreso 23 de enero)

12 “La creación de un Sistema Nacional de Cuidados está en el programa de gobierno del Frente Amplio 2010-2015 como una de las líneas estratégicas hacia la igualdad con énfasis en niños, adultos mayores y discapacidad. Propone trabajar con las personas que actualmente tienen a su cargo las

realizar actividades de su propio interés. Hasta el momento no se ha logrado concretar la puesta en marcha de dicho sistema, pero sin dudas será una herramienta fundamental donde se deberá replantear su pronta ejecución. Cabe destacar la importancia de que comiencen a surgir alternativas que sumen a la extensión de la equidad de género, en este sentido las leyes y las políticas públicas son una herramienta fundamental para fomentar la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Donde las mujeres puedan delegar parte del ámbito doméstico y desarrollarse en otras áreas, que le permitan mayor autonomía y libertad.

Las dudas que surgen luego de este trabajo es si ¿realmente al movimiento sindical le interesa la participación de las mujeres? ¿En qué medida se está preparado para la participación de las mismas? ¿Qué políticas públicas pueden generar un cambio en esta situación? ¿La sociedad está preparada para disponer de recursos para aquellas políticas que promuevan la equidad de género?

El desafío se encuentra en poder visualizar el modo de captar el interés de las mujeres, así como también sus mayores obstáculos; de esta forma acompañar en ese proceso de crecimiento hacia un sindicalismo uruguayo inclusivo, equitativo y democrático.

tareas de cuidado dentro de los hogares o en instituciones, ya sea de forma remunerada o no. Estas tareas se encuentran altamente feminizadas, más del 95% de las personas identificadas como cuidadores remunerados son mujeres y las mujeres realizan más del doble de horas semanales de trabajo no remunerado dentro de los hogares”s. <http://www.180.com.uy/articulo/34675> No-habra-sistema-de-cuidados-durante-la-gestion-Mujica (Ingreso 30 de enero).

Bibliografía:

- Álvarez Pedrosian, Eduardo. *“Etnografías de la subjetividad” Herramientas para la investigación.* S/D editorial, Montevideo, Uruguay. Año 2011
- Antunes, Ricardo. *“Los Sentidos del trabajo”*. Ed. Herramienta. Bs.As, Argentina. Año 2005.
- Beck, Ulrich. *“Un nuevo Mundo Feliz” La Precariedad del trabajo en la era de la globalización.* Ed. Paidós. Barcelona, España. Año 2007.
- Caetano, Gerardo – Rilla, José. *“Breve historia de la dictadura”*. Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo, Uruguay. Año 1987.
- Claramunt, Adela; *“Descentralización y Participación”*. Ed. Eppal. Revista Regional de Trabajo Social N° 21. Montevideo, Uruguay. Año 2001.
- Heller, Ágnes. *“Sociología de la vida cotidiana”*. Ediciones Península s.a. Barcelona, España. Año 2002.
- Jelin, Elizabeth. *“Pan y afectos”*. La transformación de las familias. Ed. Fondo de Cultura Económica, S.A. Año 1998.
- Lessa, Sergio. *“A Ontología de Lukács”*. Edufal. Maceió, Brasil. Año 1997.
- Lukács, György. *“Ontología del ser social” El Trabajo*. Textos inéditos en castellano. Edición al cuidado de Antonio Infranca, Miguel Vedda. Ediciones Herramienta. Año 2004.
- Marx, Karl, *“Manuscritos: Economía y Filosofía” (1844)*. Alianza Editorial. Traducción, introducción y notas Francisco Rubio LLorente. Madrid 1968.
- Rodríguez Héctor, *“Unidad Sindical y Huelga General”*. Ed. Impresos NOAS. Uruguay. Año 1985.
- Sautu Ruth. *“Manual de metodología”*. CLACSO. Bs.As, Argentina. Año 2005.
- Supervielle, Marcos – Quiñones, Mariela. *“Las nuevas funciones del Sindicalismo en el cambio de milenio” en “La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo”*. Ed. Psicolibros. Montevideo – Uruguay. Año 2003.
- Valles, Miguel. *“Técnicas cualitativas de investigación social”* Madrid, España. Año 1997.

Fuentes documentales:

- <http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia>
- http://www.nuso.org/upload/articulos/3463_1.pdf
- <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/uploads/FTP-test/clacso/gt/uploads/20101108022858/8abramo.pdf>
- <http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2009/10/participacion-mujeres-en-sindicalismo-chileno.pdf>
- http://www.cuestaduarte.org.uy/portal/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=122&dir=DESC&order=date&Itemid=397&limit=8&limitstart=8
- http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1665&Itemid=340
- <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/21%20MALLARDI%20lukacs%20trabajo.pdf>
- <http://www.iberopuebla.edu.mx/tmp/cviolencia/genero/consulta/lagarde.pdf>
- <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06887.pdf>
- http://www.fcs.edu.uy/archivos/Mesa_33_Notaro.pdf
- http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosin08/sitio/pdf/Modulo%204/QUI%C3%91ONES%20ACOSTA%20BARROS%202006.pdf
- <http://www.redalyc.org/pdf/1051/105115263004.pdf>
- <http://www.aset.org.ar/congresos/7/12005.pdf>
- <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf>
- www.formacionsve.es/salida/documentos/17.pdf