

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Tesis Maestría en Sociología**

**La construcción de la identidad sindical**

**Mariana Mendy**  
**Tutor: MarcosSupervielle**

**2002**

<b>I. PRESENTACIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. PERSPECTIVA DE ANÁLISIS</b>	<b>4</b>
<b>III. LA CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO DE IDENTIDAD</b>	<b>6</b>
1. COMPONENTES DE LA IDENTIDAD	6
2. NIVELES DE LA IDENTIDAD	8
<b>IV. LA CLASE TRABAJADORA Y LA CRISIS DE IDENTIDAD</b>	<b>12</b>
1. FRAGMENTACIÓN Y DESESTRUCTURACIÓN	12
2. LA CRISIS DE IDENTIDAD	17
<b>V. EL CONTEXTO</b>	<b>20</b>
1. LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD	20
2. EL SECTOR METALÚRGICO EN URUGUAY	25
<b>VI. EL DISEÑO METODOLOGICO</b>	<b>34</b>
1. LAS IDEAS QUE ORIENTARON EL DISEÑO	34
2. EL DISEÑO	39
<b>VII. LA INTERPRETACIÓN DEL ENTORNO</b>	<b>46</b>
1. LOS CAMBIOS EN EL SECTOR PRODUCTIVO	47
2. LA AMENAZA DE LA DESESTRUCTURACIÓN	54
3. VIVIENDO LA DESESTRUCTURACIÓN	59
4. CUANDO LA DESESTRUCTURACIÓN RETROCEDE	65
5. LA CARRERA POR LA SOCIALIZACIÓN	66
<b>VIII. LA ADHESION AL SINDICATO</b>	<b>68</b>
1. EL COMPROMISO PROPIO	68
2. EL COMPROMISO DE LOS DEMÁS	75
3. ADHESIÓN Y SOCIALIZACIÓN	77
4. A MODO DE SÍNTESIS	82
<b>IX. ¿QUIÉNES Y COMO SOMOS?</b>	<b>85</b>
1. LA CLASE	86
2. LA PROFESIÓN	94
3. EL ESTILO DE VIDA SINDICAL	104
<b>X. "LOS OTROS"</b>	<b>110</b>
1. LOS "PATRONES".	111
2. EL GOBIERNO: UN DOBLE ROL	116
3. LOS "OTROS" QUE DEBERÍAN SER "NUESTROS"	117
<b>XI. LA HISTORIA</b>	<b>120</b>

1. EL PESO DE LA HISTORIA	121
2. LA INCORPORACIÓN DE LA HISTORIA	122
3. LA FORMA DE APROPIACIÓN DE LA HISTORIA	124
<b>XII. DIFICULTADES PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA IDENTIDAD</b>	<b>128</b>
1. EL SINDICATO COMO UN ESPACIO LIMITADO DE SOCIABILIDAD	129
2. EL "ESTIGMA" DEL SINDICALISTA	130
3. DIFICULTADES PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL	130
<b>XIII. CONCLUSIONES</b>	<b>132</b>
1. TIPOS DE ADHESION	134
3. LA CLASE Y LA PROFESIÓN	137
3. SOCIALIZACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD	141
<b>XIV. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>144</b>
<b>ANEXO METODOLÓGICO</b>	<b>150</b>
1. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS ENTREVISTADOS	150
2. LAS ENTREVISTAS	150
3. FUENTES DE DATOS COMPLEMENTARIAS	152
<b>ANEXO DE CUADROS</b>	<b>154</b>

## **I. PRESENTACIÓN**

La presente tesis es resultado de la investigación realizada entre 1999 y 2002.

La elección y el posterior desarrollo de este trabajo parten de la convicción de que es necesario construir un modelo de sociedad diferente al actual, y que esto es imposible sin la participación – entre otras fuerzas – de las trabajadoras y trabajadores. Es en ese sentido que surgió el interés en analizar que contenidos concretos asume actualmente la identidad colectiva de los trabajadores sindicalizados, a través de sus propias reflexiones e interpretaciones sobre la realidad.

Cuando los clásicos de la sociología nos enseñan a tratar los hechos sociales como “cosas” con realidad externa a los individuos, a buscar el sentido de las acciones sociales, o a aprehender las relaciones no siempre visibles que hay detrás de los fenómenos sociales, ¿no nos están enseñando a desconfiar de las apariencias? Los “fines” proclamados desde los más diversos espacios, y el triunfo aparente de la ideología neoliberal, ¿no están encubriendo realidades profundas? ¿No será que tras la apariencia de una casi – derrota, los trabajadores organizados están pasando por un intenso proceso de reflexión a través del cual asumen críticamente su pasado y su presente y se proyectan como colectivo hacia el futuro?

Los trabajadores y sus formas de organización han cambiado en todo el mundo a lo largo de la historia. El viejo proletariado de la primera revolución industrial sufrió grandes modificaciones; la

clase obrera del periodo de acumulación taylor - fordista tampoco es la misma.

En todo el mundo han cambiado sus condiciones de existencia material y subjetiva. Han cambiado, pues, las bases a partir de las cuales interactuaba con la realidad y construía su identidad.

Los cambios del "mundo del trabajo" no pueden negarse y las crisis por las que atraviesan los actores ligados a él tampoco, pero todas las crisis pueden constituirse en una oportunidad. La identidad colectiva de los trabajadores sindicalizados, no escapa a estas crisis, que en cada región, contexto histórico y sector de actividad presenta aspectos propios y concretos. A través del estudio de un sindicato, se pretende indagar en los contenidos concretos que asume dicha crisis en la identidad colectiva del sindicalismo industrial uruguayo actual. Se tomó como caso de estudio al sindicato de trabajadoras y trabajadores metalúrgicos y afines<sup>1</sup>.

La elección no fue producto del azar y respondió a tres motivos:

- Mi participación en los últimos años en trabajos de investigación en el sector de actividad correspondiente, determinó la inquietud por conocer con mayor profundidad su realidad sindical<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>.- Unión Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Ramas Afines (UNTMRA)

<sup>2</sup>.- "La organización empresarial en la industria electrónica profesional uruguaya". Trabajo Parcial del Diploma de Especialización en Sociología del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales. Febrero de 1995; "Trabajo y contrato en una estrategia competitiva de calidad. Estudio en la empresa Mak S.A.". Convenio MAK S.A-Universidad de la Rpa.-UNTMRA. 1996-1997; "Encuesta realizada a 26 empresas del Sector Metalúrgico". Unidad de Relaciones y Cooperación con el Sector Productivo. Universidad de la República, 1999; "La problemática de la construcción de las competencias laborales. Experiencias en cuatro empresas del sector metalúrgico". Unidad de Relaciones y Cooperación.

- La actitud sindical de trascender posiciones defensivas y corporativas<sup>3</sup> a través de la búsqueda de propuestas y acciones concretas que lo proyecten en una nueva dimensión.
- El entorno de profundos cambios en el sector productivo que constituye la base del colectivo sindical.

---

Universidad de la República, 2000 (por las referencias completas, ver Bibliografía)

<sup>3</sup>.- En el análisis de la crisis sindical actual, algunos autores señalan a estas posiciones como indicativas de la misma (Antunes, 1998; Durand, 1996; Hyman, 1998).

## **II. PERSPECTIVA DE ANÁLISIS**

Este trabajo pretende indagar en los contenidos concretos que asume la "crisis de identidad" en el colectivo sindical. Esto implica partir de dos supuestos. El primero es que la identidad sindical está en crisis y el segundo es que esta crisis se presenta en los componentes de la identidad colectiva.

La crisis de identidad se relaciona con los cambios estructurales ocurridos en el mundo del trabajo en las últimas décadas. En este sentido, se plantea una doble complejidad en cuanto a la perspectiva de análisis:

En primer lugar, plantear el problema en términos de "impacto de los cambios" suena a realidad inexorable, a proceso unidireccional, en el cual los colectivos humanos organizados simplemente se adaptan, condicionados por dicho entorno. Los cambios no caen como meteoritos sobre la sociedad, entre otras cosas porque es la propia sociedad quien los genera. Ningún colectivo humano recibe "impactos" en forma pasiva sino que desarrollan, con mayor o menor éxito acciones para interpretar e intervenir sobre esa realidad.

Los cambios estructurales están presentes como "telón de fondo" y no serán tomados en cuenta como "impactos" que afectan mecánicamente el proceso de conformación de la identidad. Sin embargo, en el caso de los sindicatos, es insoslayable la influencia del contexto estructural económico y social, puesto que un sindicato es una asociación voluntaria que se construye a partir de una estructura productiva con el fin de incidir sobre

ella. Los cambios radicales en dicha estructura interpelan a los sindicatos. La incidencia de la estructura (y no la determinación) sobre la construcción de la identidad sindical es, pues, un dato de la realidad. De modo que se tomará en cuenta el entorno estructural como una presión que interviene en la elaboración e interpretación del colectivo, pero no como una determinación mecánica de la formación de la identidad.

En segundo lugar, estudiar la identidad de cualquier colectivo humano implica una perspectiva comprensivista, dado que la identidad es un proceso relacional y reflexivo, a partir del cual se da sentido a la acción y a la interpretación del mundo (Mitjavila, 1994). El sindicato es un actor organizado para incidir sobre su realidad, es portador de un proyecto colectivo, cualquiera sea su alcance. Es una institución portadora y creadora de identidad. Esta identidad se ubica en la dimensión subjetiva de la existencia del colectivo y es en esa dimensión que se ubica este estudio, cuyo universo es el colectivo sindical.

Los aspectos estructurales e institucionales serán tomados en cuenta bajo límites precisos:

Lo estructural, es el marco, el entorno en el que se presenta el tema que se abordó y que, como se verá en el desarrollo de los resultados, es incorporado por los sujetos en su interpretación. Es un punto de referencia ineludible, en el discurso de los sindicalistas y en calidad de tal es incorporado al análisis.

Lo institucional (es decir el sindicato tomado como institución) no fue objeto de análisis, pero si fue una referencia, dado que las reflexiones de los sindicalistas, en tanto síntesis de intercambios colectivos se plasman en posturas institucionales.

### **III. LA CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO DE IDENTIDAD**

#### **1. COMPONENTES DE LA IDENTIDAD**

Se entenderá por identidad colectiva al resultado de un proceso de construcción intersubjetivo a partir del cual un grupo de personas que comparten una serie de experiencias, intereses, y valores comunes, se relacionan y se reconocen en un colectivo al que asignan determinadas características. Estas características serán los atributos o señas de identidad que caracterizarán al colectivo y lo diferenciarán de otros.

En este proceso social intervienen tres componentes o dispositivos identificadores básicos (Giménez, s/r):

1. La definición de sí ("nosotros")
2. La definición de los "otros" (ellos)
3. La gestión de la historia

Es en la asignación de contenido y significado de estos tres elementos que se le adjudicarán valores a los atributos del colectivo, a través de los cuales sus integrantes establecen relaciones de pertenencia.

Este proceso supone siempre relaciones: las que establecen los miembros entre sí (endogrupo) y las que establecen con quienes están fuera del colectivo (exogrupo).

Los dispositivos identificadores operan de diferente forma, pero con lógicas complementarias:

1. La definición de sí es la respuesta a las preguntas ¿qué somos?, ¿Quiénes somos?, ¿Cómo somos? Las respuestas a estas preguntas configuran los límites o los contornos del grupo, permiten reconocerse entre sí a sus integrantes, y establecen unos atributos que los caracterizan. La lógica de endogrupo será la de reducción de las diferencias internas a partir del "destaque" de los elementos comunes (a los cuales se les asignan generalmente valores positivos).
2. La definición del otro es la que establece quienes son (por decisión del propio grupo) quienes quedan fuera del "nosotros". La lógica que opera en este dispositivo es la de ampliación de las diferencias. La identidad siempre se construye con relación a otro, es un proceso relacional por excelencia, no es exclusivamente autorreferencial.
3. La gestión de la historia supone la permanencia sostenida en el tiempo de los dos dispositivos anteriores y la elaboración de un relato histórico común que relacione pasado, presente y futuro.

## 2. NIVELES DE LA IDENTIDAD

La identidad colectiva no está constituida por atributos "objetivos" e intrínsecos a los grupos. Estos adquieren valor como características de la identidad, si el grupo les atribuye sentido y significado. Es un proceso de reflexión a partir del cual se elabora una imagen de lo que se es y, eventualmente de lo que se quiere ser.

Dubet (1989) destaca la racionalidad de esta elaboración, y la separa en tres niveles:

1. Identidad como pertenencia o integración
2. Identidad como recurso de acción, de poder
3. Identidad como compromiso

En el primer nivel la identidad opera como un símbolo de pertenencia. Los integrantes del colectivo lo son en función de compartir un atributo que los hace sentir parte de él. Es en los términos del autor citado el "sentimiento de pertenencia a un grupo". En el caso de la identidad colectiva este sentimiento será compartido por los integrantes.

En el segundo nivel la identidad es movilizada como recurso de poder, es decir por la capacidad de fijar reglas de juego, tanto en el funcionamiento del colectivo como en sus relaciones con el exterior. No se define tanto por un atributo de pertenencia, sino por la capacidad de incidir sobre la realidad a través de la interpretación de los atributos como "un medio de la acción que busca ciertas ventajas". Antes que un dato de la "naturaleza" es una "opción de acción" (Dubet, op. cit.)

En el tercer nivel, la identidad se basa en convicciones o compromisos que constituyen fines en si mismos y se plantean como esenciales para incidir sobre la realidad. Es este tercer nivel el que para Dubet, explica la identidad colectiva del movimiento obrero, y puede hacerse extensiva a la identidad sindical. No obstante, en la identidad sindical pueden estar presentes los tres niveles de identificación.

Naturalmente, estos niveles no son excluyentes y dentro del mismo colectivo, los sujetos que lo integran pueden insertarse en función de estas diferentes lógicas. De hecho, los tres niveles constituyen diferentes formas de asumir la identidad y la pertenencia al grupo.

En el caso del sindicato, es claro que estos tres niveles dan cuenta de diferentes formas de sentirse parte del colectivo: unos se identificarán con cualidades atribuidas al colectivo y en función de eso definirán su pertenencia; otros considerarán esa pertenencia como un medio para ejercer presiones que permitan obtener logros pendientes (aumento de salario, mejora de condiciones, ...); otros considerarán a la organización sindical como un fin en sí mismo a partir de un compromiso de tipo valorativo. Incluso pueden haber elementos de estos tres tipos de identificación en el mismo sujeto, pero siempre uno de ellos tendrá predominancia.

Bilbao (1993), en un estudio realizado sobre la clase obrera española, se ubica en el plano de la adhesión sindical, y diferencia tres niveles que guardan bastante correspondencia

con la clasificación de Dubet. El núcleo central para la definición de cada uno de los tres niveles de adhesión es la solidaridad<sup>4</sup>.

1. La adhesión ideológica es aquella que está basada en la solidaridad como valor en sí mismo. Se corresponde con el nivel de identidad – compromiso: se adhiere al sindicato por considerar que la solidaridad es un valor central que por sí mismo amerita la conformación del colectivo. La identificación con el sindicato se basa en valores.
2. La adhesión instrumental es aquella que se explica por la necesidad de afrontar en conjunto de los problemas que afectan al grupo. Al defender al conjunto me defiendo a mí, y la mejora en mis condiciones de vida y trabajo pasan por una mejora del grupo entero. La solidaridad es un medio para la obtención de ciertos fines beneficiosos para todos. Se corresponde al nivel de pertenencia que moviliza la identidad como un recurso de poder y de acción.
3. La adhesión ritual es aquella en la que la solidaridad no tiene ninguna consecuencia práctica. Es casi un "estar por estar", adherir a partir de consideraciones afectivas o de necesidad de aceptación social (por ejemplo un trabajador que adhiere a

---

4.- En la bibliografía relevada fueron encontradas otras clasificaciones de los tipos de adhesión sindical. Andolfatto y Labbe (2000), a partir de una serie de estudios realizados en Francia diferencian los siguientes niveles de adhesión:

*"L'adhésion 'utilitariste': Certains adhérents sont entrés en contact avec un syndicaliste car ils avaient besoin d'une information ou d'une défense. L'adhésion a été le prix de cette aide. [...]*

*L'adhésion 'introdéterminée', c'est – á – dire provoquée essentiellement par les valeurs et la personnalité du syndiqué lui – même. Celui – ci adhère par devoir parce qu'il se reconnaît dans un discours syndical. [...]*

*L'adhésion 'extrodéterminée'. ... la syndicalisation s'explique par la pression du collectif de travail ou de l'entourage familial" (pp.17)*

Si bien guarda puntos de contacto con la clasificación de André Bilbao, esta última nos pareció de mayor rendimiento explicativo a los efectos del presente trabajo.

un sindicato porque el resto de sus compañeros de trabajo lo hizo). El proyecto individual no está necesariamente comprendido dentro del sindicato.

Las racionalidades son diferentes. En términos weberianos podría decirse que en la adhesión ideológica o por compromiso predomina una racionalidad con arreglo a valores, en la adhesión instrumental una racionalidad con arreglo a fines, mientras que la adhesión ritual es aquella en la que predominarán aspectos afectivos o tradicionales.

A partir de estos tres niveles de integración y adhesión al colectivo, sus miembros se ubicarán en él y construirán el significado subjetivo de esa pertenencia. El énfasis en el análisis estará puesto en el proceso de construcción de la identidad más que en las características resultantes del mismo.

## **IV. LA CLASE TRABAJADORA Y LA CRISIS DE IDENTIDAD**

La clase trabajadora ha sufrido amplias y profundas modificaciones en todo el mundo. Es enorme la cantidad de literatura que da cuenta de estos cambios (Antunes, 1998, 2000; Bilbao, 1993; Castel, R., 1997; del Rio, (en Offe et al, 1997); Dubet, 1997; Gorz, 1991; Lojkine, 1986; Verret, 1989).

### **1. FRAGMENTACIÓN Y DESESTRUCTURACIÓN**

Menos numerosa, más diferenciada, heterogénea y compleja (Antunes, 1998), contiene dentro de sí realidades que objetivamente se distancian. La "clase en sí" se ha vuelto un complejo conjunto de personas con situaciones muy diferentes, a tal punto que a veces es más fácil decir que dejó de existir que analizarla en su complejidad. Entre el gerente asalariado de una gran empresa, y la obrera precaria que cose prendas a domicilio existen grandes diferencias. Entre el obrero fabril empleado a tiempo completo y con contrato de trabajo estable, afiliado a su sindicato, y el obrero "en negro" que realiza su trabajo para una empresa pero es empleado de otra, y tiene prohibido sindicalizarse, hay un abismo en sus condiciones materiales de existencia. Todos están empleados en modalidades diferentes, y su ubicación en la sociedad dista mucho de ser homogénea. En su forma "descriptiva" la clase trabajadora, no es más que una sumatoria de individuos o un agregado de grupos con

situaciones diferentes. Este proceso de diferenciación objetiva dentro de la clase es llamado también fragmentación (Bilbao, 1993).

Esta complejidad se traduce en la coexistencia de una multiplicidad de relaciones contractuales, en la disminución del número de obreros fabriles tradicionales y en diferentes formas de ejercicio de la profesionalidad<sup>5</sup>.

En la dimensión subjetiva, es decir en la forma de ser y pensar de la clase también se procesan cambios.

Vale esta diferenciación entre el plano objetivo y el subjetivo para separar los conceptos de fragmentación y de desestructuración de la clase como procesos relacionados pero diferentes (Bilbao, 1993).

La fragmentación hace referencia al proceso de profundización de la segmentación del mercado de trabajo al que se alude más arriba. La desestructuración, en cambio, hace hincapié en la dimensión subjetiva, entendida como la constitución de la clase como una realidad político - organizativa propia, con una identidad determinada.

Con relación a la existencia subjetiva, a las formas de expresión social de la clase, es que la desestructuración adquiere dimensión de peligro. Bilbao (op. cit.) llama desestructuración de

---

<sup>5</sup>.- Ricardo Antunes habla de cambios cuantitativos en la conformación de la clase trabajadora, y los relaciona con la disminución del número de operarios industriales y el aumento de asalariados en otros sectores de la economía. En paralelo se producen cambios cualitativos que el autor relaciona con "la forma de ser del trabajo" y que consiste en una tendencia de fuerzas opuestas: el incremento de la calificación en un sector de los trabajadores,

la clase obrera al proceso por medio del cual se debilitan las formas de organización colectiva de la clase pasando a predominar los comportamientos orientados por intereses individuales. Este proceso se verifica en el plano ideológico y a través de él, el trabajador pasa de "obrero" a fuerza de trabajo, de clase a individuo:

*"La noción de desestructuración es utilizada ... dentro de un contexto de precisas limitaciones. En primer lugar, sobre la base de diferenciar la clase obrera de fuerza de trabajo. La primera es una realidad político organizativa identificable, en último extremo, con la evolución del movimiento obrero. La segunda es un agregado con intereses distintos, divergentes e incluso mutuamente excluyentes. La desestructuración hace referencia al paso desde la condición de clase obrera a la condición de fuerza de trabajo"*

El proceso de desestructuración "subjetiva" o individuación del trabajador se ve reforzado desde varios lugares:

- Desde las empresas, buscando involucrar al trabajador individualmente, en diferentes proyectos y programas de mejora y gestión, o impulsando la negociación individual de las condiciones de empleo (Lojkin, 1986)
- Desde el enfoque de desarrollo de las políticas sociales. Mientras que en el período que en líneas generales se corresponde con el "Estado de Bienestar", el acceso a las prestaciones sociales estaba asegurado por la condición de trabajador; en el período actual la tendencia es la de asignar dichas prestaciones a individuos definidos por sus carencias.

Como señala François Dubet (1997):

*"Peu à peu, la classe ouvrière et le peuple ont été recouverts par des catégories plus fines et plus précises, plus négatives encore : celles des appareils chargés de conduire les politiques sociales. On découpe les groupes et les individus en fonction des*

---

paralelo al incremento de la descalificación en los sectores más periféricos de la fuerza de trabajo.

*problèmes qu'ils posent et que l'on doit s'efforcer de résoudre. La liste est infinie : les chômeurs de plus ou moins longue durée, les jeunes précaires, les pauvres, les plus pauvres encore, les SDF, les RMistes, les immigrés, les familles monoparentales... Bref, tous sont définis par leurs handicaps, leurs manques et leurs difficultés. Cette « handicapologie » dissout le peuple. Non seulement elle le réduit à des problèmes sociaux, mais elle finit par en faire la cause de son propre malheur».*

- Desde las pautas de consumo y el estilo de vida, que hacen que el individuo cada vez se repliegue más sobre si y abandone espacios de sociabilidad y socialización (Stolovich y González Sierra, 1998)

El pasaje de clase a fuerza de trabajo supone la individualización del trabajador, el despojo de su capacidad asociativa, el acento en su realidad de individuo aislado, y lo priva de la posibilidad de participación en la autoconstrucción colectiva como clase social.

El proceso de desestructuración ha sido constatado por diversos autores desde diferentes perspectivas.

Michel Verret (1989), habla de "re - proletarización", ubicándose en lo que denomina "cultura obrera": mientras que el proletariado de comienzos de la Revolución Industrial, aquel "que no tenía nada para perder", desarrollaba una cultura de carencia que se ubicaba en los márgenes (cuando no fuera) de la sociedad, el obrero de la etapa de la posguerra, pasa a ser un sujeto pleno de derecho y contrariamente a aquel, posee tres poderes centrales: el de producir bienes útiles, el de disponer libremente de su salario en el mercado de bienes y servicios y el poder de asociación. Estos tres poderes son los que están amenazados en la etapa actual, dado la sumisión de grandes

sectores obreros en situaciones de privación, de sub - empleo, o de precariedad que lo ubican en una realidad de carencia y soledad que lo acercan al viejo proletariado. A este proceso el autor citado lo llama re - proletarización.

En un sentido similar, Robert Castel (1997) señala que en la etapa anterior a la actual, es justamente la condición de trabajador la que da acceso a la ciudadanía social, cuando la clase obrera adquiere su madurez organizativa, y vive unas condiciones de existencia homogéneas. En el periodo actual, dentro de la clase se verifican procesos de pauperización y fragmentación que separan a los individuos de las formas de sociabilidad y de dotación de sentido a la existencia social, llamados por el autor "nueva cuestión social".

El proceso de desestructuración implica una confrontación permanente entre la tendencia a la individualización y las instituciones que constituyen agentes de socialización colectiva de los trabajadores. Es una amenaza para el sindicato porque obstaculiza el objetivo de constituir en clase a la mayor cantidad posible de trabajadores.

Los obreros industriales sindicalizados son una parte de la clase trabajadora, la parte que se autoconstruye como tal, y es en ese lugar en el que se ubica el presente trabajo.

## 2. LA CRISIS DE IDENTIDAD

La existencia de crisis implica una etapa de situación problemática, con tensiones a superar<sup>6</sup>. La superación de la crisis implica el pasaje de una etapa a otra, de transición entre lo "viejo" y lo "nuevo".

Es en ese sentido concreto que se habla de crisis de la identidad del colectivo sindical. Si existe crisis en esta identidad, es que existe una tensión permanente entre los contenidos de la identidad colectiva "tradicional" y los contenidos de una "nueva" identidad que intenta consolidarse. Esta tensión llena de contradicción y complementariedad, debe verificarse en los tres componentes constitutivos de la identidad colectiva, coexistiendo "viejas" señas de identidad con otras "nuevas", pugnando por una nueva síntesis que dote de sentido a la acción colectiva en esta nueva etapa.

### 2.1 Nosotros y los otros

La lógica e reducción y ampliación de diferencias respecto al endogrupo y al exogrupo se ven amenazados por la fragmentación.

Esta, produce al interior de la clase una heterogeneidad creciente, lo que dificulta la reducción de diferencias. Por otra

---

<sup>6</sup>.- Es pertinente destacar algunas de las acepciones de la palabra "crisis" según el diccionario de la Real Academia Española: "Cambio brusco en el curso de una enfermedad, ya sea para mejorarse, ya para agravarse el paciente"; "Mutación importante en el desarrollo de otros procesos, ya de orden físico, ya históricos o espirituales"; "Situación de un asunto o proceso cuando está en duda la continuación, modificación o cese"; "Momento

parte la aparente atenuación de la diferencia entre algunos sectores de la clase obrera con otras clases sociales dificulta el proceso de ampliación de las diferencias con relación al exogrupo. Las fronteras de la clase aparentan desdibujarse, haciéndose más difusos los contornos que separan el "dentro" del "fuera".

Este doble proceso de homogeneidad creciente respecto al interior y heterogeneidad creciente respecto al exterior de la clase plantean dificultades para la conformación de la identidad de la clase obrera como realidad organizativa (del Río, 1999), y por ende en la conformación de la identidad del colectivo sindical.

En el colectivo sindical, la definición de sí se construye a partir de la existencia de problemas, valores, conductas, diagnósticos y metodologías de intervención sobre la realidad que son compartidos. La fragmentación de la fuerza de trabajo y la desestructuración de la clase obrera dificultan la construcción de una visión de conjunto y por tanto la organización y adhesión al colectivo. **La definición de sí pasa de dato a desafío para recomponer la unidad de clase objetivamente amenazada.**

La identidad no es exclusivamente autorreferencial, los otros son indispensables para la autodefinición. Son quienes poseen atributos que "nosotros" no poseemos y a partir de cuya oposición nos definimos. Cuando las fronteras dentro - fuera del grupo se desdibujan la definición del otro se vuelve más difícil. En épocas de grandes mutaciones es difícil, a veces, para los sindicalistas, encontrar al otro, interpretarlo y construirlo.

---

decisivo de un negocio grave y de consecuencias importantes"; "Situación difícil o complicada".

## **2.2. La gestión de la historia**

Con relación a la gestión de la historia, también se plantean interrogantes. Cuando el entorno cambia radicalmente, como es el caso, lo “viejo” y lo “nuevo” están en permanente tensión. La interpretación y apropiación de la historia, es necesaria para conformar un relato que de sentido a la etapa actual y que permita proyectarse hacia el futuro. La construcción de esa identidad colectiva necesita de la elaboración de un marco interpretativo que permita enlazar las experiencias pasadas, presentes y futuras (Giménez, s/r). El cambio no puede pararse, pero se puede intentar incidir en sus tiempos, modos, direcciones y velocidades (como ya fue manifestado, toda crisis implica una oportunidad).

## **V. EL CONTEXTO**

### **1. LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD**

#### **1.1 La crisis sindical**

La crisis sindical no es exclusiva de nuestro país, alcanza al sindicalismo mundial (Argenti et. al., 1995; Durand, 1996; Hyman, 1998; Spyropoulos, 1994).

Jefferys (en Durand, 1996), destaca cinco cambios importantes que están en la base de dicha crisis: el peso decreciente de las industrias manufactureras en la economía en las cuales los trabajadores y profesionales jugaron un importante papel en la conformación del sindicalismo; la globalización del mercado mundial que cuestiona las tradicionales órbitas de acción nacional de los sindicatos, los cambios en el mercado de trabajo con importante presencia del desempleo estructural y atípico; el cambio en los procesos de producción, y una nueva visión de la política en la cual ha ganado terreno el liberalismo económico y el individualismo. A esta lista debería agregársele el cambio profundo en las relaciones de trabajo. Las relaciones colectivas de trabajo reguladas por las negociaciones tripartitas, ceden paso - retiro del Estado mediante - a contratos de trabajo individualizados y atípicos (trabajo ilegal, precario, temporal, a tiempo parcial, etc.)

En ese contexto la crisis de los sindicatos se traduce en la baja de las tasas de sindicalización, la pérdida de influencia, la crisis

de credibilidad y la desmovilización de los trabajadores (Spyropoulos, 1994).

En el Uruguay, la industria desarrollada en la etapa de sustitución de importaciones, el desarrollo de importantes políticas de bienestar social, el auge de la negociación colectiva a partir de la ley de Consejos de Salarios de 1943 y las grandes conquistas sociales para el conjunto de los trabajadores como lo fue la Ley de Asignaciones Familiares (1943) constituyeron los cimientos sobre los que se desarrollaron los sindicatos industriales.

Esos cimientos vienen resquebrajándose desde fines de la década de los sesenta, y actualmente poco y nada queda de ellos. Las reglas de juego claras ya no existen. Se sacuden los cimientos sobre los cuales los sindicatos se constituyeron, y construyeron su identidad social.

La crisis sindical uruguaya, por otra parte, se ubica en un marco de cambios estructurales profundos que alcanzan a toda la sociedad (educación, sistema político, economía, familia, consumo, ...).

El movimiento sindical uruguayo, es poseedor de una rica tradición de lucha, y de negociación, desarrollada a través de sus diferentes etapas históricas<sup>7</sup>. Las señas de identidad del

---

7.- Existe consenso en las reseñas históricas sobre el movimiento sindical uruguayo en la distinción de cuatro etapas históricas: la primera de fines del siglo XIX, caracterizada por la existencia de sindicatos pequeños, de carácter artesanal o mutual; la etapa de la FORU hasta 1929, asociada al sindicalismo de acción directa; la etapa CGTU - UGT, hasta 1964, comprendida en la etapa histórica del período de sustitución de importaciones, desarrollo de la industria nacional, y auge del "estado de bienestar" del neobatillismo, con instancias de participación institucional de los sindicatos en los Consejos de Salarios y las Cajas de Asignaciones familiares. A partir de 1964 es la etapa

movimiento sindical (autónomo, clasista, unitario y con vocación de transformación de la realidad) lo ubican históricamente como una institución con incidencia sobre la realidad nacional y gremial.

Las causas y las formas concretas que adopta la actual crisis han sido desarrolladas por diversos autores (González Sierra, 1993; Kaplún, 1999; Stolovich y Rodríguez, s/r; Supervielle y Gari, 1995).

Dentro de las causas más importantes se señalan:

- Cambios en la composición social de la fuerza de trabajo (ingreso masivo de mujeres y jóvenes, elevación de los niveles educativos ...).
- Desregulación de facto de las relaciones laborales, ausencia de negociación colectiva en gran parte de los sectores
- Contracción del sector industrial (y del empleo).
- La represión del movimiento sindical

Por su parte, los síntomas de la crisis se traducen en:

- Caída de la tasa de sindicalización
- Dificultades para la implantación del movimiento sindical en las nuevas generaciones de trabajadores
- Crisis de Identidad del movimiento sindical
- Dispersión organizativa (la desaparición de núcleos industriales dificulta la fluidez de contactos y favorece la incomunicación y el desarraigo).

---

de la CNT. (D'Elia, 1969; D'Elia y Miraldi, 1984; González Sierra, 1993; Petronio, 1989)

Claramente esta crisis es más aguda en los sindicatos del sector privado, especialmente en los sindicatos industriales.

## **1.2 El marco ideológico**

El marco ideológico forma parte del contexto de desarrollo del sindicalismo y entendemos por tal a una serie de fenómenos que pueden estar influyendo sobre la visión y la interpretación del mundo de los trabajadores en general y de los sindicalistas en particular. Algunos de ellos son:

- Conceptos tales como el fin del trabajo, la desaparición de la clase obrera, la "naturalidad" de las leyes del mercado, etc. (presentes en los discursos públicos, ya sean de carácter político, científico, periodístico), toman espacio en la opinión pública y generan un ambiente hostil para el desarrollo de posturas o ideas consideradas "anticuadas".
- Las reestructuras empresariales, que apuestan al involucramiento individual del trabajador, debilitan la apuesta por lo sindical. Las primas por productividad individual, el trabajo en equipo y los círculos de calidad impuestos como "lavaje de cerebro", atentan contra la visión de conjunto, de ahí la lucha de muchos sindicatos para ser interlocutores válidos en procesos de este tipo (Spyropoulos, 1994). Como señala Danielle Linhart (en Durand, 1996):

*"Desgarros identitarios, y dependencia creciente en relación a la empresa que crea un lazo fundado sobre una implicación individual despojada de todo referente colectivo exterior a la lógica dominante" (traducción propia)*

- En tercer lugar la crisis ideológica de la izquierda, es señalada como uno de los aspectos ideológicos de mayor peso en la crisis del sindicalismo. Dentro de esta crisis, es particularmente importante en el caso uruguayo la crisis vinculada al quiebre del Partido Comunista (Supervielle, 1995, González Sierra, 1993, Pucci, 1992). Si bien los sindicatos han tradicionalmente mantenido independencia de los partidos políticos, como señala González Sierra (1993), la izquierda uruguayo fue una fuerza decisiva en la organización del espacio sindical. Por tanto la crisis de la izquierda repercutirá en él dado que los individuos que participaban de ambas estructuras pasaron por un proceso de revisión, reflexión y crisis que se traslada a sus ámbitos de participación.

## 2. EL SECTOR METALÚRGICO EN URUGUAY

### 2.1 El entorno productivo

Las ramas que agrupa el sindicato estudiado, son la electrónica, la metalmecánica, automotriz y plástico<sup>8</sup>. Han sufrido un fuerte proceso de reconversión y ajuste que en términos generales se traduce en<sup>9</sup>:

1. Reducción del personal ocupado, originado en el cierre de grandes empresas y en grandes reducciones de personal de las firmas que permanecieron en el mercado. Una investigación realizada en 1999 por Stolovich y Quijano en el sector metalmecánico destaca las siguientes cifras:

Mientras que en 1987 eran 16.336 los empleados en empresas metalmecánicas con más de 50 ocupados, según la Encuesta de Hogares esa cifra se había reducido en 1998 a 10.000. La pérdida de empleos en el período 1988 – 1997 sería del 16 – 17%.

2. Disminución del empleo directo, aparición de nuevas formas contractuales, desregulación "de hecho" del contrato de trabajo y procesos de tercerización. Conviven (incluso dentro de una misma empresa) relaciones de contrato "clásicas", subcontrataciones de empresas terceras, unipersonales, empresas tercerizadas "en negro", etc.

---

<sup>8</sup>.- El sector más importante, el metalmecánico, se desarrolla en la etapa sustitutiva de importaciones, a partir de 1930 (Stolovich, 1992).

<sup>9</sup>.- Para una descripción completa de estos procesos ver De Oliveira y Massera, 1994; De Oliveira, 1994; Stolovich, 1992; Stolovich et. al. , 1995; Stolovich et. al., 1999.

A partir de la reestructura, muchos trabajadores y trabajadoras permanecieron en los mismos puestos de trabajo pero bajo modalidades contractuales diferentes: microempresas, trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, integrantes de empresas informales, integrantes de empresas "terceras" que son contratadas por la empresa madre. Entre un tercio y la mitad e las empresas encuestadas en la investigación citada, tercerizaron una o varias actividades. Entre 1991 y 1997 los informales del sector pasan de ser el 10 - 11% al 16 - 17%.

3. En la organización del trabajo, si bien la matriz dominante continua siendo la organización jerárquico - funcional, y de carácter autoritario, se han introducido cambios de signo diverso: incorporación de herramientas de gestión de la calidad, cambios en la organización del trabajo, pero también intensificación de la producción, polivalencia arbitraria y descalificante, etc.
4. Los cambios en el trabajo (relacionados con los cambios que se mencionan en el punto anterior), devienen obsoletos los sistemas de clasificación tradicionales, organizados según puestos y tareas rígidas<sup>10</sup>. En el proceso productivo se ponen en juego competencias y habilidades que no eran requeridas antes a los trabajadores y trabajadoras, y al decir de los propios trabajadores y trabajadoras "el trabajo ha cambiado totalmente".
5. Cambios en las estrategias empresariales (de industrial a importadora comercial o a capital rentista) (Stolovich, 1992).

---

10 .- Según un dirigente sindical: "La descripción de las tareas del laudo no se corresponde para nada con la realidad" (18.6.99)

No todos los cambios ocurren en todas las empresas, pero puede afirmarse con certeza que no existe en el sector ninguna empresa que no haya introducido algún tipo de modificación en los últimos doce años<sup>11</sup>.

El cambio, radical y permanente, es el entorno en el que la organización sindical se construye, viéndose interpelada por esta realidad, que cuestiona sus tradicionales plataformas reivindicativas (basadas en salario y condiciones de trabajo) poniendo sobre la mesa temas nuevos, o temas "viejos" bajo nuevas formas: la profesionalidad, los proyectos de vida y las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras, la concepción de la empresa y el empresario, la vida del sindicato, y de los trabajadores y trabajadoras que representa.

#### Recuadro N°1

*"Según los datos relevados, los 35 obreros producen hoy 3 veces más que los 70 obreros de 1990. Concretamente, en 1990 la producción mensual era de 4 mil piezas, hoy puede llegar a 9000 o a 12 mil, dependiendo del modelo. La empresa posee 35 trabajadores de planta, 5 supervisores, 1 gerente de planta, 2 directores y 4 administrativos. La dotación ha disminuido significativamente en los últimos 20 años. En 1982 la empresa tenía 200 trabajadores. En 1990, 70 trabajadores". (De Oliveira et. al., 2000)*

*"77 empresas del sector metalmecánico cerraron sus puertas en los últimos 2 años y que solamente en la actividad metalúrgica entre 1988 y 1998, las unidades económicas pasaron de 3299 a 2090 (36,6% menos). Desaparecieron, entonces 1209 empresas". (Quijano y Stolovich, 1999)*

11.- Este período no fue fijado en forma arbitraria. En primer lugar es el lapso en el que se acentúa la reestructuración productiva. En segundo lugar, a partir del trabajo de campo, surge como el período de referencia en el que los

### Recuadro N°2

*"INLASA, MANTERO, GALMISA, LESTIDO en Nueva Palmira, PHILIPS, ALCAN, NORTEL, GEMO, SEVEL, TEM, CRUL, GENERAL ELECTRIC, ALUR, Cía de ENVASES, LOSTORTO; no son solo los nombres de empresas que cerraron, achicaron brutalmente la cantidad de trabajadores ocupados, o estuvo en riesgo la continuidad del trabajo. Son también para los que somos trabajadores de este gremio, los nombres del desastre social, del desempleo, de la pérdida de trabajo calificado, del desmantelamiento industrial" ("Forjando", diciembre de 1999, N°12<sup>12</sup>).*

## 2.2 El sindicato

*"En 1939 - primer año de la segunda guerra mundial - cuando el bloqueo naval en el Atlántico restringió el abastecimiento petrolero, una propuesta de los obreros metalúrgicos incorporó los gasógenos a carbón a leña como sucedáneo de los derivados del petróleo: y el transporte no se paralizó" (Héctor Rodríguez, 1985)*

En el año 2002, se cumplirán 106 años de la primera organización metalúrgica, la "Federación Metalúrgica" conformada en 1911. A partir del llamado Congreso de Unidad (1953), se consolida como unidad organizativa y adquiere madurez. En 1960 pasa a llamarse UNTMRA y adquiere su personería jurídica.

Se consolida como un sindicato fuerte en la etapa del desarrollo industrial por sustitución de importaciones. En esa época logra conquistas sociales que habilitaron un mínimo nivel de vida para los trabajadores, que vieron llevadas a la práctica muchas de sus aspiraciones. En esta etapa se fortalece y desarrolla la impronta identitaria del sindicato metalúrgico como sindicato

---

sindicalistas entrevistados sitúan el punto de inflexión entre el "antes" y el "después" en toda su reflexión.

<sup>12</sup>.- "Forjando" es el periódico de la UNTMRA.

luchador y conquistador de beneficios concretos para el gremio (cobertura médica, servicio de Asignaciones Familiares, etc.).

La pérdida de democracia en 1973 impone otra etapa de desarrollo sindical. La UNTMRA formó parte del comando restringido de 5 miembros que se formó luego de la huelga general y la Federación del Metal es una de las 7 federaciones que integra el Secretariado Ejecutivo del PIT y que convoca a la movilización del 1 de mayo de 1983 (Bottaro, 1989).

Existen "puntos altos" en la conformación de la identidad de este sindicato: las luchas, las conquistas traducidas en mejoras de vida para sus afiliados, la lucha contra la dictadura y la posterior reconstrucción del sindicato que retomó las matrices identitarias anteriores. Pero el mundo y el Uruguay cambiaron radicalmente.

A partir de 1990 se verifican algunos procesos que indican el advenimiento de una nueva etapa.

Desde 1990 a la fecha se ha verificado, además de una considerable pérdida de afiliados, un importante recambio de personas en la composición del sindicato y de su dirección.

Según estimaciones de los trabajadores y trabajadoras que participaron en este trabajo, hace doce años el sindicato tenía unos 6500 individuos en condiciones de votar, número que se redujo hasta llegar en la actualidad a unos 1600 afiliados. Este número se ha mantenido estable en los últimos cuatro años.

CUADRO N°1						
Evolución de la afiliación sindical						
Congreso	Delegados UNTMRA (1)	Afiliados (2)	N°T <sub>1</sub> (3)	N°T <sub>2</sub> (4)	T <sub>1</sub> (5)	T <sub>2</sub> (6)
Nov. 85	50	10000				
Mayo 87	28	5600	21000	16336	26.6%	34%
Junio 90	28	4200				
Octubre 91	23	3450				
Nov. 93	23	3450				
Nov. 96	6	1500				
Julio 97	6	1500	12500	10000	12%	15%
Julio 2001	6	1500				

(1) FUENTE: <http://www.uc.org.uy/vs0901>: "Cantidad de delegados por sindicatos a los congresos del PIT - CNT, noviembre de 1985 - julio de 2001

(2) FUENTE: Estimación propia en base a la información de la columna anterior (200 afiliados por congresal).

(3) Número de trabajadores en empresas metalmeccánicas incluidas las de menos de cinco empleados. FUENTE: Quijano y Stolovich, 1999

(4) Número de trabajadores en empresas metalmeccánicas de más de cinco empleados. FUENTE: Quijano y Stolovich, 1999

(5)  $T_1 = \frac{\text{N}^\circ \text{trabaj. Incluidas empresas de menos de 5 empleados}}{\text{N}^\circ \text{afiliados}}$

(6)  $T_2 = \frac{\text{N}^\circ \text{trabaj. en empresas con más de cinco empleados}}{\text{N}^\circ \text{afiliados}}$

Como se observa en el cuadro, la pérdida porcentual de afiliados 1987 - 1997 ha sido de un 85%, mientras que la pérdida de empleo se sitúa en un 40% en cualquiera de las dos estimaciones. La sindicalización ha bajado en términos absolutos y relativos. Estas medidas son muy aproximadas, pues en los cálculos de número de trabajadores no está incluido el sector del plástico ni de la electrónica, pero dan idea de las proporciones de la disminución de afiliados. Desde 1996 el número de afiliados al sindicato se ha mantenido constante.

El sindicato cuenta con 36 comités de base pertenecientes principalmente a empresas del sector metal - mecánico y metalúrgico, y en forma minoritaria a empresas del sector electrónica, plástico y automotriz. Se ubican mayoritariamente en Montevideo, excepto algunos que corresponden a empresas

del interior del país (Canelones, Paysandú y San José con un comité de base en cada departamento)

A pesar de la pérdida de afiliados (de la que pocos sindicatos han escapado), la UNTMRA, tiene una importante presencia en su rama, es un punto de referencia para los trabajadores y trabajadoras del sector (sindicalizados o no<sup>13</sup>), y en medio de muchas dificultades, se plantea una actitud activa con relación a su realidad.

Durante el período de realización de la investigación el sindicato ha realizado una multiplicidad de acciones. Se destacan las más importantes:

- Recolección de firmas entre los trabajadores del gremio en reclamo de negociación colectiva, (los diferentes grupos salariales no tienen en este momento convenio colectivo), derogación del impuesto a los sueldos, y libertad de sindicalización<sup>14</sup>.
- Proyecto de dinamización del vínculo de las empresas públicas con las empresas privadas con el fin de impulsar el desarrollo de empleo productivo (este proyecto ha involucrado a otros sindicatos, empresas y técnicos de la Universidad de la República).

Es en el marco de estas acciones se desarrolló el trabajo de campo de esta tesis.

---

<sup>13</sup>.- El periódico editado por el sindicato se distribuye en 105 empresas del sector y llega a unos 3000 trabajadores.

<sup>14</sup>.- Se recolectaron 4500 firmas

### 2.3 Una síntesis

A modo de resumen, se presenta un cuadro en el que se listan los cambios más importantes ocurridos en el sector y los desafíos que implican para el sindicato:

<b>CUADRO N°2 CAMBIOS CONTEXTUALES Y DESAFÍOS PARA EL SINDICATO</b>	
<i>Cambios</i>	<i>Desafíos</i>
→ Reducción del empleo	→ Reducción de la base social del sindicato → Dificultad para desarrollar proyectos de largo plazo → Alejamiento de trabajadores del sindicato
→ Aparición de nuevas formas contractuales. → Coexistencia de diferentes relaciones contractuales dentro de las mismas firmas	→ Individuación creciente → Diferenciación interna del colectivo de trabajadores → Probabilidad de divergencia en los intereses de los trabajadores
→ Introducción de nuevas técnicas de gestión → Cambios en la organización del trabajo. → Cambios en el trabajo	→ Nuevas competencias → Identificación del trabajador con la empresa → Profesión, desarrollo de la profesionalidad → Divorcio creciente entre empleo y trabajo
→ Heterogeneidad de unidades productivas en lo relativo a condiciones de trabajo y empleo	→ Diversidad de intereses entre trabajadores sindicalizados → Diversidad de reivindicaciones → Gestión de la unidad del colectivo
→ Desaparición de concentraciones industriales y de empresas grandes. → Dispersión geográfica	→ Dificultades de comunicación y coordinación sindical → Disminución de los espacios y ámbitos de socialización obrera
→ Ausencia de negociación colectiva → Retiro del Estado del sistema de relaciones laborales	→ Dificultades para la adhesión sindical → Persecución de la organización sindical → Predominio de la lógica individual o colectiva de empresa frente a la lógica de rama

El cuadro constituye un panorama general, un listado probablemente incompleto, pero cuya función es ilustrar la magnitud de los problemas que la vida les plantea actualmente a los trabajadores como clase social y al movimiento sindical como

representante de sus intereses. Las condiciones de vida y existencia del trabajador industrial uruguayo están siendo radicalmente modificadas. Y como se desprende de este cuadro, la identidad recorre como un hilo invisible la lista de desafíos planteados.

## **VI. EL DISEÑO METODOLOGICO**

Las principales decisiones metodológicas que se han tomado a lo largo del proceso de investigación, se presentan en este capítulo. Fueron ordenadas para su mejor comprensión, si bien es necesario señalar que el proceso de investigación no guardó la misma linealidad que esta exposición.

### **1. LAS IDEAS QUE ORIENTARON EL DISEÑO**

#### **1.1 La tensión entre lo individual y lo colectivo**

Partimos del supuesto de que la crisis de identidad implica que el contenido de los sus tres componentes está sometido a tensiones y a re - elaboración.

La definición de sí, es la dimensión en la que se presenta la principal tensión desde el punto de vista de la construcción de la identidad sindical: entre el predominio de lo colectivo y predominio de lo individual.

Esta tensión guarda relación con el modo en el que los integrantes del grupo adhieren al mismo.

Basándonos en la clasificación de tipos de adhesión que fue desarrollada en el capítulo III, puede suponerse la existencia de dos tipos polares de adhesión sindical, según predomine una lógica con énfasis en lo individual o en lo colectivo:

1. La adhesión basada en el predominio de elementos ideológicos, en la convicción de la necesidad del sindicato como un fin en sí mismo en tanto expresión organizada de la clase. El individuo se identifica plenamente e impulsa los valores que sostienen al colectivo, que es considerado un fin en sí mismo, con valor propio.
2. La adhesión que se llamará "formal", en la que predominan los elementos rituales, un "estar por estar", que supone una separación del colectivo en términos de proyectos individuales. Dicho en otros términos: cuando los proyectos individuales de sindicalista, no están contenidos en el sindicato, cuando el afiliado se siente parcialmente identificado con el mismo.

Si esto fuera así deberíamos encontrarnos con discursos más cercanos a la situación definida teóricamente como de desestructuración y otros más cercanos a la situación de sindicalista integrado a la "clase". En medio de estas dos situaciones se situaría la adhesión que llamaremos "práctica", donde predominarán los elementos instrumentales con diversos grados de coincidencia con el colectivo.

La diferenciación entre estos tres niveles no implica un orden de importancia ni una jerarquización. Todas ellas implican un grado de compromiso con la organización, cada una de ellas es un compromiso cualitativamente distinto.

La tensión se expresará entonces como un movimiento de oscilación entre el predominio de los diferentes tipos de adhesión. Si las adhesiones formales adquieren mayor peso, la identidad sindical corre el riesgo de mantenerse como una

pertenencia simbólica sin mayor contenido de fondo<sup>15</sup>. Esta situación equivaldría a la introducción de la lógica de la desestructuración al interior del sindicato. Si el mayor peso lo tuviesen las afiliaciones de tipo "práctico", aún cuando su orientación fuera predominantemente colectiva, no estaríamos en presencia un avance de la desestructuración, pero si en una construcción de identidad de "grupo cerrado", donde primarían los elementos de carácter corporativo. Si la balanza se inclinase hacia la predominancia de las adhesiones ideológicas, no solo que la lógica de la desestructuración no tendría cabida, sino que el proceso de construcción de la identidad pasaría por la construcción de elementos programáticos que apuntaran a recomponer la unidad de la clase, más allá de los intereses específicos y concretos de los trabajadores actualmente adheridos al sindicato.

Esta tensión entre la tendencia a lo individual y la consolidación del colectivo, está presente en la significación que los sindicalistas hacen de los componentes de la definición de sí, especialmente en su concepción de clase, y guarda relación con su socialización sindical.

En el caso que se escogió para realizar el estudio, el mantenimiento constante en la cantidad de afiliados en los últimos cuatro años, en un contexto de reducción de empleo y de inexistencia de logros concretos, hablan de una adhesión compleja. Luego de la gran pérdida de afiliados verificada en el período 90 - 96, la afiliación se ha mantenido constante a partir

---

15.- "Habemos 14 afiliados y muchos como que se mantienen por la historia, por otra época, por lo que pasó y por lo que hicimos en otra época. Hemos 14 en 30" (Entrevista a dos trabajadores sindicalizados de una empresa electrónica, noviembre de 1994).

de un gran esfuerzo de integrar nuevos trabajadores al colectivo. La inexistencia de aumento salarial, y la reclamación de convenio colectivo nos permiten desconfiar de una adhesión puramente instrumental en detrimento de las otras dos.

### **1.2 La interpretación del entorno**

Si la identidad está en proceso de cambio y reformulación, el proceso reflexivo que le da lugar, está permeado por la interpretación del entorno en el que se inserta.

La identidad colectiva del sindicato, se encuentra pues en un complejo proceso de construcción cuya palabra clave es cambio. De la gestión del cambio depende la continuidad de la organización. La idea subyacente desde los comienzos de este trabajo era que a partir de los procesos de reestructura reseñados existe un antes y un después en la interpretación de la realidad que hacen los trabajadores sindicalizados.

### **1.3 Tensiones en los tres componentes**

En los tres componentes de la identidad colectiva se presentarán tensiones y contradicciones. La definición de si está compuesta por varias dimensiones dentro de cada una de las cuales se expresará dicha tensión. Lo mismo sucederá con la definición del otro.

En el caso de la gestión de la historia, la tensión adquiere la forma de crítica y rescate del pasado, en el entendido de que la

historia del colectivo es la base a partir de la cual este se proyecta al futuro.

#### **1.4 El reflejo institucional**

El proceso reflexivo que da lugar a la conformación de la identidad se reflejará en las posturas institucionales del sindicato. Pero, dentro de este proceso de reflexión, unas reflexiones predominarán sobre otras, y serán estas las que tomarán "vida" o "forma" institucional, y darán sentido a la acción colectiva.

Puede decirse que el campo de acción sindical anterior al proceso de reestructura económico - productiva era (predominantemente) el de la distribución. En nuestro país en particular, cuando existían los convenios colectivos, los consejos de salarios, el actor sindical era un pilar en la regulación de su mercado de trabajo. Su rol era distribuir más y mejor los excedentes a través del logro de mejoras salariales y otros beneficios sociales. Cabe hacerse la pregunta: ¿Cuál es la esfera de acción actual a casi 17 años de recuperación de la democracia y con la pérdida de vigencia total de la negociación colectiva?<sup>16</sup>

El campo de acción en el que pretende incidir el sindicato se relaciona con la identidad colectiva. Recordemos que uno de los niveles en los que el colectivo moviliza su identidad es el campo de la acción. Si, por ejemplo, la identidad sindical se construye a partir del predominio de un compromiso o adhesión práctica, la institución privilegiará en como ámbito de intervención la esfera

de la distribución. Si, en cambio, la identidad colectiva se construye a partir de la adhesión "ideológica", y esa es la que predomina, el colectivo buscará trascender el campo de la distribución para ubicarse en otros. Además la desvalorización objetiva de la incidencia en el campo de la distribución, es una señal de alerta para buscar desde y en que otros lugares incidir en el contexto como institución.

## 2. EL DISEÑO

Si el supuesto que guía este trabajo es el de la existencia de tensiones permanentes en las tres dimensiones que constituyen la identidad colectiva, a partir de la coexistencia de viejas y nuevas señas de identidad en un contexto de cambios profundos, esta tensión debe aparecer en la interpretación de los integrantes del colectivo.

Entrar en el campo de la identidad implica entrar en el terreno de la subjetividad, de la interpretación y del sentido que le dan a su realidad los trabajadores sindicalizados. El diseño escogido, debía, pues, ser capaz de aportar las herramientas que permitieran cumplir con ese objetivo.

Si los puntos de partida fueron los anteriores, el universo de estudio no podía ser otro que el colectivo sindical<sup>17</sup>.

---

16.- Los Consejos de Salarios retomados luego del retorno democrático, dejaron e funcionar en el gobierno de Lacalle (1990 - 1994).

17.- Como fue explicitado en el capítulo correspondiente a la perspectiva de análisis, las posturas institucionales del sindicato fueron consideradas en forma complementaria, en la medida en que ayudaran a una mejor comprensión del proceso que se abordó.

Se optó por un diseño cualitativo, que como tal estuvo sujeto a modificaciones y ajustes a lo largo de todo el proceso de investigación. Las diferentes fases que intentan presentarse ordenadamente, se dieron en forma conjunta a lo largo del proceso, nunca fueron secuenciales: la delimitación de la problemática, la reflexión teórica, la selección de casos, la recolección de datos y su análisis e interpretación.

Constituyeron una base importante para la elaboración del diseño los planteos teórico - metodológicos de Glasser y Strauss (1967) que implica en una aproximación metodológica sistemática para constituir un tipo de teoría fundada sobre los hechos, basada en un camino de ida y vuelta permanente entre la teoría, el trabajo empírico y su interpretación<sup>18</sup>.

Luego de finalizado el proceso de investigación pueden ser detalladas las siguientes etapas en la conformación del diseño:

### **2.1 La etapa exploratoria o inicial**

En una primera etapa, y a partir del interés en el tema (expuesto en la presentación), se establecieron los primeros contactos con el sindicato, a efectos de chequear las posibilidades de realización del estudio. A esos efectos se realizaron dos entrevistas con dirigentes del sindicato, para plantearles el tema

---

<sup>18</sup>- "... Una teoría fundada es una teoría que resulta o deriva inductivamente del fenómeno que ella presenta. Es decir que ella es descubierta, desarrollada y verificada de forma provisoria a través de la recolección sistemática de datos y de un análisis de los datos relativos a ese fenómeno. Por tanto, recolección de datos, análisis y teoría están en estrecha relación. No se comienza con una teoría para probarla sino más bien con un campo de estudio y se permite emerger lo que es pertinente para ese dominio" (Strauss y Corbin, 1990, citado en Baszanger, 1991 - traducción propia).

e intercambiar opiniones, encontrando en ellos gran receptividad.

A partir de allí, se participó en algunas actividades del sindicato, para lograr una aproximación mayor a su realidad. Se realizó la observación directa de una asamblea y se participó en un seminario organizado por el sindicato<sup>19</sup>.

## **2.2 Delimitación del área de interés**

Fue a partir de las instancias anteriores, que se delimitó más el tema, por lo menos en términos suficientes como para definir el área temática de interés: la identidad sindical. La revisión de bibliografía corrió paralela a este proceso, tratando de orientar la búsqueda hacia los dos temas que surgían como determinantes: la identidad social y el sindicalismo.

## **2.3 Elección de técnicas de recolección, muestreo y planificación del trabajo de campo**

En paralelo con la etapa anterior, fueron surgiendo orientaciones que ayudaron a seleccionar las técnicas de recolección de datos, el muestreo o selección de casos y el guión para la entrevista

---

19.- Antes de comenzar formalmente con las entrevistas en profundidad, participé en el sindicato de un seminario de formación en el cual se discutían los principales problemas planteados por la certificación por competencias. En calidad de miembro del equipo que realizó en 1999 un estudio en cuatro empresas del sector, fuimos invitadas a dicho seminario, el cual fue empleado también como instancia de recolección de la información. Fueron cinco reuniones semanales de entre tres y cuatro horas cada una.

(que fue la principal técnica utilizada). El análisis de la información permitió descartar algunos conceptos de partida, así como incorporar otras elaboraciones<sup>20</sup>.

La técnica principal de recolección de datos fue la entrevista abierta y en profundidad. Se estableció una lista de asuntos a tratar en las mismas<sup>21</sup>. La idea fue incluir temas relativos a los componentes de la identidad, para ver que forma y contenido concreto tomaban.

Las fuentes de datos complementarias, fueron la revisión de la prensa sindical, la observación directa de asambleas y la entrevista a un informante calificado (profesional universitario asesor del sindicato).

En cuanto a la selección de los entrevistados, el criterio seguido fue el de contemplar la mayor variedad posible de militantes sindicales. En el anexo metodológico se presentan los criterios para considerar esta variabilidad y la medida en que fueron cumplidos.

## **2.4 El trabajo de campo**

En esta etapa fueron realizadas trece de las dieciséis entrevistas en las que se basó el análisis. La selección de personas para entrevistar (el criterio de muestreo se adjunta en el anexo metodológico), tuvo limitaciones: la dificultad para localizar a

---

<sup>20</sup>.- "... en efecto, las categorías que surgen de conocimientos anteriores no pueden ser legítimamente integradas a los enunciados teóricos más que a través de un pasaje por el trabajo de campo, donde saldrán las categorías de análisis" (Baszanger, 1991, traducción propia)

<sup>21</sup>.- La pauta que se siguió en la entrevista se presenta en el Anexo I.

personas que se quería incluir en la muestra, y la escasez de recursos.

En paralelo con el trabajo de campo se realizó una revisión de la prensa sindical y de otros documentos para complementar la información y precisar la temática de las siguientes entrevistas.

### **2.5 Análisis primario**

Fue en esta etapa donde se delimitó finalmente el campo de estudio, se detectaron las principales insuficiencias en los datos disponibles hasta ese momento, se descartaron algunos conceptos teóricos y se profundizó en otros, y se decidió la realización de algunas entrevistas suplementarias que aportaran mayor información.

### **2.6 Cierre del trabajo de campo y análisis final**

En esta etapa se realizaron cuatro entrevistas más: dos a sindicalistas y una a un informante calificado.

A partir de la codificación surgieron seis núcleos temáticos que se presentan a continuación:

1. La adhesión y el compromiso personal con el sindicato

2. El entorno:

- La reestructura productiva: se definió con este nombre a todos los cambios relacionados con el mundo de la producción a los cuales se refirieron los entrevistados.
- La desestructuración social: se definió con este nombre a todo los cambios percibidos por los entrevistados relativos a las relaciones sociales (relacionadas o no con el punto anterior)

3. La definición propia (yo y nosotros)

- Clase. Entendiendo por este código la auto ubicación de clase social que realizaron los entrevistados, y las reflexiones más generales derivadas de este concepto.
- Profesión. Se agrupó bajo el código "profesión" a las interpretaciones de los sindicalistas que tuvieran como centro su práctica profesional en sentido amplio (desde su auto - definición hasta su relación con el trabajo que realizaban)
- Identidad sindical: en este código se agruparon todas aquellas opiniones que atribuyeran características propias al sindicato, tanto en su estilo de funcionamiento como en su posición, etc.

4. La definición de los otros: bajo este código se agruparon todas aquellas opiniones sobre los demás actores que son definidos por oposición y ubicados fuera del colectivo sindical.

5. La historia: la historia sindical

- El peso de la historia en la identidad sindical
- La apropiación (crítica) de la historia

6. Dificultades de y para la vida sindical. Aquí se agruparon todas aquellas interpretaciones que los sindicalistas ven como obstáculos o dificultades para el pleno desarrollo de la actividad sindical.

El resultado del análisis de los datos obtenidos se presenta en los capítulos siguientes.

## VII. LA INTERPRETACIÓN DEL ENTORNO

*"Comprender la actual situación de las fábricas se torna cada vez más complejo para los trabajadores. Hasta hace 20 años las cosas eran más estáticas y los problemas de los trabajadores giraban en torno al salario. Pero a partir de los cambios que impuso el capitalismo en el mundo hemos visto como se nos movía el piso" (Declaración del Comité de Base de Ofero! en su Primer Congreso, febrero del 2000<sup>22</sup>)*

El contexto en el que se desenvuelve la organización sindical es significado como un contexto hostil, que presenta desafíos y peligros para su existencia. La interpretación del entorno fue uno de los núcleos temáticos de mayor presencia en la interpretación de los entrevistados.

El entorno es tematizado desde dos ángulos:

- Desde los cambios ocurridos en el propio sector de actividad. Esta tematización refiere a los procesos de profundización de la segmentación y la reestructuración productiva.
- Desde los cambios sociales más amplios y sus repercusiones. Estos se relacionan con el proceso de desestructuración, entendido como el pasaje de una lógica de clase a una lógica individual, atomizadora del conjunto. Este grupo de cambios es interpretado como consecuencia de los primeros.

---

<sup>22</sup>.- "Forjando" N° 13, febrero/marzo del 2000

## 1. LOS CAMBIOS EN EL SECTOR PRODUCTIVO

Estos cambios son interpretados en clave negativa, como agresión para los trabajadores y para el sindicato. La carga de significado negativo es tan grande, que el entorno es calificado como más adverso que el de la dictadura.

### RECUADRO N° 1 DICTADURA VERSUS REESTRUCTURA PRODUCTIVA

*"La verdad, comprendemos a todo el mundo pero es un momento muy, muy, muy peculiar. En algunas cosas es mucho más difícil que en la dictadura, cuando la dictadura feroz que te podían matar, te podían ... eh ... era mucho más claro, era más elemental incluso en algunas cosas, justamente "contra la dictadura y por la democracia" y siempre había alguien que se animaba..." (E15, P21)*

*"Y el nivel de represión que hay ahora es mayor que durante la dictadura, es mucho mayor. En general, pero en el sindicato metalúrgico en particular, mucho mayor. O sea son innumerables los casos de fábricas y talleres que se organizan y a los quince días están despedidos quienes se pusieron al frente de la organización sin que ningún organismo estatal haga nada para proteger ese derecho constitucional que tienen". (E14, P26)*

Cuando la dictadura "decapitaba" al sindicato, habían direcciones de reemplazo, de la dictadura se salió con un fuerte tinte de victoria, con una identidad sindical fortalecida, al haber superado una prueba muy dura. Las "decapitaciones" actuales parecen ser más peligrosas. El ataque de la dictadura reforzaba la identidad sindical, se resistían duras pruebas, en carácter de sindicalista metalúrgico. En la etapa actual, la reestructura productiva, priva al trabajador de su trabajo, viola su identidad: pierde su trabajo, no ejerce su profesión, no pertenece más a su sindicato.

Los sindicalistas, como cualquier trabajador, se sienten inmersos en una realidad sumamente dinámica e impredecible, a cuyo cambio se le atribuye un significado negativo, dado que pone en riesgo de existencia al sector de actividad y con él al

propio sindicato. Este cambio es vivido como arbitrario e impuesto unilateralmente por las empresas.

Cuando nos detenemos en la tematización de los cambios en el sector productivo encontramos tres grupos de reflexiones:

1. Relativas a los cambios en la estructura productiva, comprendiendo los cambios en las empresas y en el sector de actividad en general tales como reducciones de personal, cierre, variación del tamaño de las firmas, cambios de rubros, etc.
2. Relativas a las relaciones de trabajo, que comprende básicamente los cambios en las relaciones contractuales bajo las que son empleados los trabajadores.
3. Relativas a los procesos de trabajo, es decir a la manera de producir, y de trabajar.

### **1.1 Los cambios de la estructura productiva**

En el Capítulo V se hizo referencia a los cambios del entorno productivo del sector metalúrgico, citando estudios realizados en el sector. Aquí se incluyen aquellos a los que los sindicalistas entrevistados le otorgaron especial significación:

- El cierre de las grandes fábricas es interpretado como uno de los factores importantes de desestabilización del colectivo y sobre todo del colectivo organizado. Las grandes concentraciones de empleados en fábricas "grandes" (o por lo menos grandes para el tamaño de nuestro país), han jugado un papel histórico en la

sindicalización de los trabajadores uruguayos<sup>23</sup>. Se veía en el capítulo anterior la importancia de la trayectoria y la socialización en grandes empresas para la formación de sindicalistas.

*"En este período he visto cerrar cantidad, decenas de fábricas, bueno si perdimos 25.000 puestos de trabajo en los últimos seis o siete años, metalúrgicos". (E5, P41)*

*"... pero ... hoy es una fábrica, una empresa más de la tan larga lista de empresas que han quedado cerradas y un sinnúmero de trabajadores sin su fuente de trabajo". (E10, P17)*

*"... desde empresas que nosotros fundíamos el metal, y recuperábamos el metal y hacíamos lingotes, ahora viene todo importado, o sea que eso afectó fábricas de 400 o 500 trabajadores. A partir del 90, de fines del 80, del 90 o sea la propia globalización nos entró a castigar". (E11, P1)*

*"... estamos hablando de un país con un fuerte proceso de desindustrialización y de un gremio con un alto índice de desempleo..." (E1, P28)*

*"... del 90 a la fecha nos han desmantelado muchas fábricas" (E11, P1)*

*"... tienen una industria que se... se cae a pedazos, un país que se cae a pedazos porque no es solo la industria metalúrgica, acá ya no hay más nada, no hay industrias textiles, no se como funciona esto. Si uno se pone a razonar no se da cuenta como este país sigue andando. Porque uno basta ir al Seguro de Desempleo y te asusta ver del 1 al 10 las colas de la gente que está en el Seguro de Paro" (E13, P19)*

El cierre de empresas grandes ha significado en algunos casos, transformaciones al interior de los sectores (caso electrónica) o la casi desaparición de ramas enteras (caso del plástico):

<sup>23</sup> *"Para la actividad sindical -afirma Supervielle (1988)- no es lo mismo la forma en que los trabajadores están distribuidos en los distintos lugares de trabajo: una concentración de trabajadores en pocos centros de trabajo tiene mayor fuerza que la misma cantidad de trabajadores dispersos en muchos lugares de trabajo". (Supervielle, citado en Stolovich y González Sierra, 1998)*

*"... , otra cosa que nos afectó bastante... existían empresas grandes en el grupo nuestro, Phillips, General Electric, Tem y esas empresas multinacionales que tenían sus capitales puestos acá, multinacionales y dijeron 'acá no nos sirve más' se llevaron los capitales y dejaron a toda la gente en la calle". (E7, P61)*

*"Después está el grupo del plástico, que cerraron dos o tres empresas grandes y prácticamente si hay una organizada es mucho Y en la electrónica otro tanto [...] recién ahora se está tratando de recomponer el grupo 26 de la electrónica que históricamente si bien el grupo 13 es el grupo más grande... el grupo 26 era un grupo muy importante porque cinco o seis empresas grandes como eran Phillips, Tem, General Electric y dos o tres empresas más que entre esas tres o cuatro empresas andaban alrededor de dos mil trabajadores tenían una incidencia importante. [...] Hoy este... tenés empresas de treinta, cuarenta, cincuenta, o las más grandes no están organizadas" (E2, P18)*

*"... si sigue esta decadencia de cerrar fábricas va a llegar un momento que no sé lo que va a pasar" (E2, P16)*

- La dispersión geográfica de las empresas existentes, dispersa la fuerza de trabajo y reduce sus posibilidades de organización.

*"En la zona más grande que era la zona donde yo trabajo era donde había más fábrica y ahora hay menos. Allá por los alrededores del palacio. Inclusive concentraciones grandes fijate que entre tres o cuatro fábricas juntaban 2000 trabajadores que ya no están ni las fábricas ni los trabajadores, Inlasa, Tem, Lestido, Gemo". (E4, P45)*

- La transformación del sector productivo

Este sea quizá uno de los cambios más importantes, dado que implica el peligro de destrucción del sector y con él, de su fuerza de trabajo. Cuando ese capital se transforma, los trabajadores pueden desaparecer:

*"... porque la orientación política, la orientación económica del país es una orientación claramente de los servicios, un país de servicios, el país productivo no existe y nosotros somos un gremio*

*de la parte productiva, si no se produce, nuestro gremio no puede existir. No tiende a desaparecer, tiende a transformarse el gremio en sí, ¿no? Este, pero se transforma en pequeños talleres, en partes tercerizadas de las grandes empresas, con poca producción efectiva, desaparecieron esas grandes fábricas con cien, doscientos operarios, se vuelven pequeñas, mandando afuera a hacer las cosas y eso daría que el sindicato tiene que encarar otras formas de pensar. Porque la situación así lo requiere". (E12, P14)*

*"... los patronos uruguayos en estos momentos es que muchos están dejando de ser patronos de producción, están queriendo pasar a ser vendedores, entonces te cierran una línea de producción y te empiezan a importar algo parecido o similar a lo que ellos producían entonces es por ahí que en muchos lados ha sucedido eso, que empiezan a importar y de patronos productivos pasan a ser patronos vendedores, eso ha sucedido en muchos lados, no, la baja de aranceles, los libre mercados, lo que apuntan ¿no?" (E11, P28)*

Estos cambios son elaborados por los sindicalistas más allá de las empresas, con visión de "sector". Estos son visualizados como cambios negativos por excelencia, arbitrarios desde su mismo origen, cambios sobre los que no se ha tenido posibilidad de acción o modificación por lo menos hasta el momento. Son los cambios que si parecen ser vividos como impactos. Cuando los cambios son vividos como impactos, la identidad colectiva deviene defensiva. Pero esta es solo una parte del fenómeno.

### **1.2. Los cambios en las relaciones**

A diferencia de los cambios anteriores, los cambios en las relaciones son tematizados en el marco de la empresa. Los sindicalistas los significan a partir de su experiencia.

*"... que ahora nadie está seguro en ningún trabajo, entonces de que el problema del trabajo no es solo de los que no lo tienen sino de los que lo tenemos por ahora" (E4, P17)*

*"... las veintiocho mil formas de las desregulación de las relaciones laborales acá son cuestión de todos los días (E1, P12)*

*"... es un tema que está pendiente que empezó con las empresas unipersonales y las empresas de mano de obra temporal a dar servicios a aquellas empresas que según el volumen de trabajo que tengan llaman a las empresas de mano de obra temporal y tomaban gente por ese volumen de trabajo y cuando terminaba ese volumen de trabajo cortaban a la gente que ahí se ve nuevamente la explotación del trabajador por dos veces, una por la empresa que lo contrata y otra por la propia empresa de mano de obra temporal" (E11, P6)*

*"... hay mucha gente que trabaja en negro" (E11, P7)*

*[a los trabajadores temporales] "... nunca quedan efectivo, no tienen derecho de licencia. Cuando los cortan cobran sí, cobran todo, licencia no gozada, pero nunca disfrutan de una licencia, no cobran un aguinaldo en fecha, no tienen los mismos beneficios" (E8, P17)*

La existencia de diferentes formas de empleo genera una importante diferenciación entre los trabajadores. En algunos casos, las modalidades de contrato "atípicas" han podido ser integradas en plataformas comunes o específicas, y dichos trabajadores se han integrado a la participación sindical. La fragmentación de la fuerza de trabajo es un desafío para la constitución del colectivo.

### **1.3. Los cambios en los procesos**

Así como los cambios en la estructura y en las relaciones bajo las cuales se desarrolla su trabajo, son significados en términos negativos, los cambios en los procesos son los que concentran la mayor carga de ambigüedad. En apariencia son cambios más

manejables, que plantean líneas de acción más concretas para elaborar respuestas y sobre todo propuestas, por tanto, no son tan negativos:

*"Mirá, yo entré en el 88 y me acuerdo como si fuera ahora, este ... la inquietud, la calentura que teníamos los trabajadores es que éramos tornillos, que no nos consultaban para nada, que cada hombre tenía sus máquinas, sus tareas, este ... o sea, nosotros no pensábamos y te decían "no estás para pensar". Hoy cambió todo y te dicen "que podemos hacer", "que solución le ves" "cómo bajamos tiempos, como bajamos costos?" Hoy nos dan participación a medias pero... [...] y muchos trabajadores se han dejado, se han engualichado [...] con esas palabras, con esa pequeña participación. Esos son los cambios que he visto y que están en la organización del trabajo. Antes ellos decidían y cada trabajador tenía su tarea, su máquina, su puesto de trabajo y ya hoy precisan de que si vos no tenés tu trabajo puedas seguir terminando el otro o encaminado el otro. Precisan que seas, que estés en las dos, que rindas, que produzcan, es parte de lo que hemos visto acá ..." (E6, P36)*

*"No tiene nada que ver el trabajo que yo hacía hace quince años al que hago ahora, nada que ver. Porque digo, en las tecnologías, eh ... .. han avanzado y avanzan día a día y nosotros para seguir avanzando tenemos que ponernos al día con nuevas tecnologías y los nuevos conocimientos, conocer más y aprender y capacitarnos y todas esas cosas, ...." (E7, P35)*

*"...Cambiamos de la mecánica a la electrónica" (E7, P41)*

*"Pero conozco... trabajo en todos lados porque de un tiempo a esta parte somos polivalentes que se le dice... por el mismo sueldo tenemos que hacer ... de todo". (E8, P5)*

Esta diversidad de formas de interpretar los cambios procesos de trabajo cobra importancia en la medida en que guarda relación con el desarrollo profesional, una de las dimensiones que integra la definición de si. Los cambios en los procesos de trabajo son los que ponen a prueba, cuestionan y desarrollan la profesionalidad.

## 2. LA AMENAZA DE LA DESESTRUCTURACIÓN

*"Múltiples factores inciden en la desarticulación de la negociación colectiva y precisamente la existencia de un "enorme ejército industrial de reserva" compuesto por los excluidos permanentes del mercado de trabajo, los trabajadores atraídos temporalmente a la producción según las necesidades de valorización del capital y las formas de trabajo informal y precario, hacen al telón de fondo de la desarticulación de la negociación colectiva. Estos aspectos del sistema entre otras cosas funcionan para generar una fuerza de trabajo "domesticada" que no se plantea la lucha por nuestros intereses de clase" (Resolución general del Congreso Extraordinario del 30 de junio y 1 de julio del 2000)<sup>24</sup>*

*"En esa relación de fuerzas incide con gran peso el desempleo. Somos menos para pelear, hay menos trabajo para disputarle a los patrones y es un dato crudo de la realidad que hay más brazos para ofrecerse por un salario más bajo que los que tienen trabajo<sup>25</sup>*

El proceso de individuación de los trabajadores es percibido como amenaza para la organización sindical y fueron tematizados diversos factores como causas que están en el origen del fenómeno:

### **2.1 El desempleo**

El alto desempleo del sector, convierte a los trabajadores en individuos aislados, que, según los entrevistados, "priorizan trabajar en cualquier condición". Convierte a la acción colectiva en estrategias individuales en muchos casos competitivas, disgrega la clase como colectivo organizado.

---

<sup>24</sup>.- "Forjando" N° 15. Agosto/Setiembre 2000, pág. 5

<sup>25</sup>.- "Campaña de firmas", "Forjando" N° 15. Agosto/Setiembre 2000, pág. 7

*"Quiero decir, el desempleo es un .... eso bueno, ya lo muestra Carlitos Chaplin en tiempos modernos cuando se cuele en la fila de los que van a buscar trabajo. O sea, en épocas de poco trabajo es bravo mantener la solidaridad y no porque la gente haya perdido valores sino porque a veces mide cosas elementales"* (E1, P25)

## **2.2 Las nuevas formas de contrato**

Los contratos "atípicos" atomizan y dispersan la clase, pues dificultan la organización sindical.

*"... las microempresas y las unipersonales o talleres de dos o tres trabajadores que es muy difícil que se organicen"* (E2, P16).

*"... pero tenés muchos más porque hay mucha gente que trabaja en negro a la cual no accedés a esa organización..."* (E11, P7)

## **2.3 La represión sindical**

Aunque parezca una realidad más del siglo XIX que del XXI, la sindicalización, a pesar de las disposiciones constitucionales que la garantizan, está prohibida de hecho en varias empresas<sup>26</sup>.

*"No se animan, o sea... los vas a buscar y te conversan medio escondido, primero es por miedo, hemos sufrido en la mayoría de las fábricas represión antisindical, si descubren que alguien quiere organizar la fábrica te vuelan, y ese ya es el punto más flaco".* (E6, P31)

*"Aparte de tomar gente por poco dinero al tomarlos ya les obligan a decir 'ustedes trabajan, bárbaro, pero nada de afiliarse al sindicato ni formar nada, ni ... los reclamamos son en forma personal, ni en grupo' no, jamás en grupo nada. Si llegan a ir en*

---

<sup>26</sup>.- Muchas de ellas son conocidas empresas del medio, y de tamaño "grande" para lo que es el tamaño de empresas con organización sindical.

*grupo, lo que hacen es que tienen total libertad de agarrar a ese grupo y echarlo" (E7, P52)*

*"Y existen empresas de ese estilo, que trabajan de esa manera, con políticas terroristas [...] sin libertades, sin libertad de sindicalización que es un derecho que tenemos... Cumplir los derechos, que se cumplan los derechos, para mí lo principal es cumplir los derechos. Bueno, ¿existe el derecho de sindicalización, de libre agremiación? ¿Porqué no lo podemos ejercer? No lo podemos ejercer, los trabajadores no lo pueden ejercer en esas empresas: Conatel, James, Delne. Por ejemplo, en el sector mío te digo. Y son empresas de mucha gente". (E7, P55)*

Prohibir la sindicalización, obliga al trabajador a "negociar" sus condiciones de trabajo y empleo directamente y en forma personal con el empleador. Es una imposición externa que impide que se manifieste la adhesión sindical.

#### **2.4 La dispersión geográfica y administrativa**

La dispersión geográfica de las empresas dificulta la actividad colectiva. A esto se suma la dispersión geográfica y "administrativa" de los desocupados y de los pasivos, que dificulta también la realización de acciones para y con esos grupos:

*"...la semana que viene salimos al banco de previsión social donde se cobran los seguros de paro, pero ahí nos encontramos con la modernización porque hoy como se cobra en Abitab y en los bancos de los barrios y son menos gente la que vamos a encontrar ahí en el centro, o sea que te das cuenta que todo te lleva a ... que justamente no haya concentración de masas". (E5, P42)*

## **2.5 El ritmo de vida**

Este aspecto se relaciona con cambios estructurales más amplios, que ocurren en toda la sociedad. El multiempleo, el reparto de la carga y las responsabilidades del trabajo doméstico, por nombrar algunos, configuran una nueva realidad que tradicionalmente no ha sido tomada en cuenta por los sindicatos. Para algunos es parte de un proceso natural de cambio social, para otros, es un factor agresivo con la organización:

*"... las esposas juegan un papel my fuerte en algunos compañeros, que no vayas acá, que no llegues tarde, que esto, que lo otro, y te lo quitaron; al otro que el salario no le da y hace changas, te lo quitan..." (E5, P11)*

*"Estábamos saliendo de la dictadura y todo el mundo participaba en todo y ahí en esa efervescencia estaban todos los compañeros también, pero a medida que se fue bajando el plafón, que la gente en general se fue yendo a sus casas, y yendo a trabajar a tres lugares diferentes y no teniendo tiempo para este tipo de actividades..." (E7, P10).*

*"Cuantos de nosotros debemos duplicar las horas de trabajo con changas mal pagas o cruzadas en los horarios con nuestras compañeras e hijos en una loca carrera hacia fin de mes, para caer exhaustos el último día del almanaque y levantarnos al otro día..."<sup>27</sup>*

## **2.6 El individualismo creciente**

La tendencia al individualismo es muy señalada por los sindicalistas, y es relacionada con los cambios en el ritmo de vida, con la crisis ideológica de la izquierda y con los sistemas de gestión implementados por las empresas que implican un

---

<sup>27</sup>.- Correo abierto, "Carta de un compañero del comité de base del ACU" , "Forjando", N° 12, Diciembre de 1999

discurso en el que se apela a las competencias y motivaciones individuales:

*"Porque están confundidos los trabajadores, lo han hecho creer que es socio del patrón, que el sindicato es malo pero el patrón es bueno ...". (E5, P61)*

*"Justamente por el momento que es tan jodido porque entró aquello de que no te metás, hacé la tuya, muchos obreros jóvenes, falta de experiencia, la necesidad de tener un trabajo aunque sea mínimo, pero un trabajo es una de las causas". (E11, P17)*

*"Es una cultura de hacé la tuya. Que lo ves en la televisión, que lo ves en la calle. Hacé la tuya y es brava, bravísima. Y mucha gente juega a la chica, "y yo necesito los doscientos pesos de hoy" (E12, P44)*

Los cambios en las pautas de consumo y recreación son factores que incrementan esta apuesta por lo individual. La televisión, video, televisión por cable, etc. tienen aparentemente más peso que otros tipos de recreación basados en la interacción colectiva<sup>28</sup>:

*"Como que hoy, eso es otra cosa que ha cambiado en todos los trabajadores, [...] está haciendo falta el tema monetario, nos ha entrado mucho el consumismo, y bueno, después del trabajo o [...] los feriados [...] incluso sábados y domingos, es preferible estar en la casa que participar en una reunión en un canto popular, un festival, un campeonato de fútbol... Tiene muchos problemas el trabajador, yo mismo, el tema de los impuestos que tengo arriba, el bajo salario, tener que estar todo el día en la fábrica, la familia".(E6, P28)*

Hay un punto alto que es la crisis ideológica de la izquierda y particularmente la crisis del Partido Comunista, con especial repercusión en los sindicatos:

---

<sup>28</sup>.-Esto cambios son descritos en profundidad por Stolovich y González Sierra (1998)

*"Y en los sindicatos al romperse el aparataje del partido comunista, yo te voy a ser sincero, para mí fue lo que mató a los sindicatos, todos los sindicatos murieron con eso, el PIT - CNT sobre todo, digo, tenía armado un gran aparataje que mantenía los sindicatos. Y los que, yo por lo menos, los que no pertenecíamos al partido comunista internamente queríamos luchar [...] para que cambiara esa dirección, entonces como que al final como que nos matamos solos entre nosotros, me parece a mí, [...] Nos desgastamos". (E7, P20)*

El proceso de desestructuración ataca los aspectos ideológicos, organizativos y sociales de la clase a la que intenta representar el sindicato, constituyéndose en una de las principales dificultades para la construcción de la identidad colectiva, y nuevamente refleja la tensión entre individuo y colectivo.

### **3. VIVIENDO LA DESESTRUCTURACIÓN**

Todos los entrevistados, sin excepción, desde sus diferentes lugares, son testigos de este proceso, son protagonistas de esta tensión. Proceso que para algunos tiene un sabor amargo, donde no solo se pierde desde el punto de vista organizativo, sino desde el punto de vista afectivo - personal.

**Además de atomización de la clase, de individualismo creciente, de pérdida de militantes, la desestructuración es pérdida de sociedad, pérdida de referentes, pérdida de ámbitos de sociabilidad, de socialización, de afectos.**

Las consecuencias de este proceso son interpretadas en tres planos diferentes:

1. El plano individual
2. El plano gremial (entendiendo por gremio al conjunto de los trabajadores del sector, sindicalizados o no)
3. El plano sindical.

En los casos donde predomina la adhesión ideológica, los tres planos están incluidos en la interpretación, en los demás esta es significada desde el plano individual (esto es en las consecuencias que estos procesos tienen sobre la vida de los trabajadores).

### **3.1 El plano individual**

A nivel individual se presentan dos órdenes de reflexiones:

- La reflexión sobre si. En la reflexión propia, "perder compañeros" es un problema para la organización, pero también es una pérdida personal. Es un proceso agresivo en lo colectivo pero también en lo personal.

Los trabajadores con mayor trayectoria, han sido testigos de este proceso, lo que lo vuelve más conflictivo. Ellos se incorporaron al sector en un período de mayor estabilidad y casi todos han sufrido "en carne propia" los efectos de las reestructuras empresariales con todas sus consecuencias. Son los protagonistas de la transición:

"...yo integro un grupo que sufre la reestructura en [la empresa] en el período 93-94 que éramos el segundo o tercer grupo de las sucesivas reestructuras que [la empresa] inició desde mediados o principios del 80 a la fecha. Después hay otras reestructuras [...] Y a mí eso me cambió mucho la vida, me cambió no sé si mucho, pero me cambió en forma notoria cuestiones de la vida laboral o social". (E1, P12)

"...acá ha habido golpes fuertes, golpes fuertes que después te pesan en el tiempo, en la cabeza y en la vida [...] que compartís con otra gente. No sé, en mi experiencia que es la de muchos compañeros acá yo... vi cerrar fábricas, o sea, con lo jodido que es eso. No es que fulano y mengano que eran compañeros míos perdieron el trabajo que ya es jodido, si no [...] vi todo el proceso desde adentro, o sea el proceso de desmantelamiento de eso. Y por la misma continuidad de la actividad después me he encontrado con esos compañeros, lo cual... por lo general las noticias son peores, ¿no? Porque bueno, o no han conseguido un trabajo estable, o están haciendo algo que no tiene nada que ver con lo que hacían ellos y se les nota en la cara ¿no? Por lo general por un sueldo por la mitad o bastante menos de lo que ganaban. Y bueno, con un gusto amargo desde el punto de vista social..." (E1, P12)

"... y a veces cuando falta un compañero, ahora hacía como dos meses que un compañero no sabíamos que era de la vida de él, porque él fue para el seguro de paro porque el se mudó, se tuvo que ir para Las Piedras y de alguna manera estábamos todos preocupados porque no sabíamos nada y no nos llamaba, y yo creo que la preocupación por un lado tá es que un compañero que milita pero por otro lado es lo que le estaba pasando al compañero, que si tiene problemas económicos, problemas familiares..." (E2, P10)

- La reflexión sobre los demás. Cuando los sindicalistas se refieren a otros trabajadores, el plano de reflexión cambia: los trabajadores se alejan de la clase, no están en el sindicato porque el sistema "les gana la cabeza" ya sea porque no puede pensar en otra cosa que no sea en sus problemas o porque el individualismo ganó la partida frente a la solidaridad:

*"Entonces a que lleva la situación a que el trabajador, trata de sobrevivir y de salvarse, porque es lo real, porque tiene que salvarse su interés su familia, tiene que pagar el alquiler y le quita participación en su mente para pensar en otras cosas que no sean los problemas reales que está viviendo que antes no los tenía, que podría pensar en resolver unido a los trabajadores, militar en el sindicato [...] entonces se hace difícil" (E4, P16)*

*"Porque están confundidos los trabajadores, lo han hecho creer que es socio del patrón, que el sindicato es malo pero el patrón es bueno..." (E5, P61).*

*"... ahora la gente no está enterada de nada. De lo único que está enterada es de que llega a la casa, no tiene plata y quiere comer y [...] Y piensa en el sindicato y 'el sindicato no me da una mano para nada porque yo llego a casa y no tengo plata para comer' entonces le echa la culpa a los patrones porque no tiene aumento, pero el problema es que no tiene aumento de los patrones porque el también se queda quieto en la fábrica donde tiene que trabajar y militar. Hay toda una relación, pero es difícilísimo decirle a esa persona 'loco, en vez de quedarte en casa y quedarte de brazos cruzados y putear y mirar la tele venite al sindicato, nos juntamos todos y vamos a trabajar para tratar de lograr un aumento salarial para todos' pero a la gente no la sacás de eso. Es como un gran círculo vicioso. Yo pienso otra cosa: durante el 90 a la fecha ... [se] ... creó una generación, una generación completa, [...] de treinta para abajo, de gente que lo único que saben es hacer la de ellos. El famoso cartel que siempre yo digo que se ponía en la televisión, 'hacé la tuya' eso, y se crió una generación con el 'hacé la tuya'. Entonces es difícilísimo encontrar una persona de 25 años o 24 años que tenga conciencia de que hay que ir a un sindicato y porqué hay que ir al sindicato" (E7, P23)*

*"... yo creo que, que, digamos, que uno de los triunfos de la clase dominante sobre los trabajadores, en el mundo y en el Uruguay en particular es el haber logrado, [...] el haber avanzado un poco en desprestigiar lo colectivo frente a lo individual, o sea el haber avanzado el individualismo, [...] la famosa frase de aquel refresco no me acuerdo cual era, "hacé la tuya", objetivamente ha avanzado y bueno eso es una traba". (E14 P26)*

La tensión entre clase estructurada - individuo desestructurado aparece nuevamente en la interpretación de los trabajadores. Desestructuración es sinónimo de "hacé la tuya", de "consumo" "quedarse en la casa", "mirar la tele". A mayor desestructuración mayor amenaza para el sindicalismo.

### **3.2 El plano gremial**

Cuando avanza la desestructuración, el gremio deviene sumatoria de individuos, por lo que el sindicato ve reducida la base social sobre la cual se construye.

*"Primero es un gremio que viene castigado desde el punto de vista social desde el 90 a ... hace seis años que estamos al mango, cierre, despido, seguro de paro y las 28 mil formulas de la desregulación de las relaciones laborales acá son cuestión de todos los días" (E1, P12)*

*"El sindicato es una cosa riesgosa, en el mercado laboral como se dice ahora del Uruguay de hoy. Riesgosa porque inmediatamente cuesta el trabajo..." (E1, P46)*

*"... si ... se sindicalizan capaz que los echan y cerraron muchas fábricas y lamentablemente han cerrado. Quien tiene familia con muchos hijos no quiere que lo echen y menos ahora, si me dijeras, hay trabajo pila a fuera pero no hay nada, está todo muerto y ... el que consigue trabajo trata asegurárselo. No es lo ideal pero bueno. (E9, P28)*

**La no - adhesión** es una situación compleja y no tiene una significación única en las elaboraciones de los entrevistados, en las que aparecen tres aspectos determinantes de este nivel de relación con el colectivo:

- El miedo a perder el trabajo
- La disputa entre espacios de socialización, es decir, cuando otras instituciones le disputan espacio al sindicato como agente socializador: las empresas, los medios de comunicación, etc.

- El predominio de pequeñas empresas donde el control social puede ser mayor y la relación con los empresarios más directa, agravan los efectos de los dos factores anteriores.

### **3.3 El plano sindical**

La desestructuración afecta también al sindicato. El despido de militantes sindicales implica pérdida desde varios puntos de vista:

- Reducción del número de afiliados y por tanto de aportes económicos.
- Pérdida de riqueza social, en tanto los trabajadores que no participan más del sindicato por haber sido despedidos, difícilmente sean retomados en empresas del sector, por lo que el resto del colectivo queda privado de sus aportes y de su experiencia.

*"Nosotros por lo menos desde el 91 a la fecha los consejos directivos han sido una sangría permanente ¿no? Sencillamente porque hay trabajadores que no pertenecen más al gremio porque su fábrica cerró. Otros porque que son despedidos [...] te desangran permanentemente" (E1, P22 y 23)*

*"... en la medida en que la base productiva de nuestra vinculación desapareció también se diluye mucho el vínculo de esos trabajadores con el sindicato" (E3, P20).*

*"O sea que en esta situación de... de tanto salvajismo en lo laboral el sindicato vive azuzado por un riesgo de desaparición permanente. Nosotros creemos que no va a desaparecer por el trabajo que se está haciendo. Si nos dormimos en los laureles, fuimos..." (E3, P23)*

*"... nos han despedido direcciones enteras, con compañeros que estaban en la producción" (E4, P41)*

*"Lo que afectó la adhesión al sindicato han sido pura y exclusivamente los cierres de fábrica..." (E5, P8)*

*"Al fundirse las industrias los trabajadores se quedaron sin trabajo y los sindicatos se quedaron sin trabajadores adentro. Eso fue todo desde el noventa para acá, viste fue una cosa así que empezó a retraerse toda la militancia, porque las fábricas se quedaron sin gente y los compañeros que se quedan sin lugar de trabajo desaparecen del sindicato. Tá digo, acá éramos, no sé, yo no me acuerdo de cuantos éramos como siete mil u ocho mil y ahora somos dos mil quinientos creo que somos con suerte". (E7, P21)*

El trabajador sindicalizado despedido, es forzado a volverse "individuo": deja de pertenecer a su ámbito de trabajo y deja de pertenecer al sindicato más allá de esporádicas vinculaciones. El camino para la desestructuración está abierto.

#### **4. CUANDO LA DESESTRUCTURACIÓN RETROCEDE**

Hay un grupo de casos que no reflexionan en los mismos términos que los demás sobre lo que hemos llamado la desestructuración. Son, los sindicalistas que pertenecen a los proyectos de gestión obrera de dos empresas que en su momento cerraron.

En medio de este entorno hostil han tenido una experiencia exitosa. Han defendido la permanencia de la unidad productiva con éxito, y en un contexto de crecimiento de la afiliación sindical, por lo que la confianza en la acción colectiva y el desarrollo de nuevas solidaridades, hace que la desestructuración como sinónimo de individuación sea una realidad más lejana que para otros trabajadores.

En esas experiencias ganó el colectivo: construyeron su contexto, intentan gobernar su situación. Cuando el colectivo se desestructura, sí depende de los impactos del entorno a los que se adapta, pero cuando está estructurado, depende de más de sí mismo y de las acciones que emprenda en conjunto con los demás, y su interpretación de la realidad es claramente otra (este aspecto será profundizado más adelante).

## 5. LA CARRERA POR LA SOCIALIZACIÓN

En este doble juego individuación - conformación del colectivo, o desestructuración - clase, juega un importante papel el proceso de socialización. Según que ámbitos de socialización predominen, los trabajadores estarán más próximos a una o a otra realidad.

El proceso de contraposición entre desestructuración y constitución de los trabajadores en clase, se traduce también en una carrera por ver cual es el agente que se constituye como socializador. Cuando el proceso de socialización está pautado por las empresas (ya sea a través de la cooptación de trabajadores sin sindicato para su proyecto o a través de la directa prohibición de la actividad sindical) o por la situación general de crisis gana la desestructuración. Cuando el proceso es liderado por el sindicato gana el colectivo, la "clase":

*"Y ... .. y porque en el caso de por lo menos cuatro o cinco comités de base [...] que han cumplido un rol importante en los últimos años del sindicato hubo una preocupación de darle pelota a los jóvenes. En algunos casos para que la empresa no los captara o sea era un primer operativo de protección. Y en*

*otro caso bueno, por un proceso dialéctico que bueno, los jóvenes vieron que el sindicato los defendía, se interesaba honestamente en ellos ¿no? (E1, P21)*

*“... también tiene que ver con las empresas de donde venimos, si venimos de un lugar donde nunca hubo sindicato, nosotros acá los vivimos, no entendían lógico, venían de trabajar en un lugar donde nunca hubo un sindicato, donde el patrón hacía lo que quería, entonces este ... les parecía normal eso, como es el dueño de la fábrica puede hacer lo que quiere, entonces el concepto de ser humano, entonces tenés que entrarle a explicar de que él es un ser humano y que como todo ser humano merece respeto o sea, tenés que arrancar más de abajo ... desde antes de los derechos sindicales” (E4, P33)<sup>29</sup>*

Los ámbitos de socialización están en tensión, y así son interpretados por los trabajadores. Es en este entorno "agresivo" en el cual el sindicato se construye y construye su identidad, se desempeña como agente socializador y formador de identidad.

---

<sup>29</sup>.- Solo se presentan dos citas a modo de ilustración. Ver cuadro N° 5 en el Anexo II.

## **VIII. LA ADHESION AL SINDICATO**

La adhesión sindical es la manera en la que el trabajador forma parte del sindicato. Es su forma de identificación y de compromiso con el colectivo.

En la interpretación de los sindicalistas hay que diferenciar dos planos: el referido al compromiso propio y la reflexión sobre el compromiso de los demás.

### **1. EL COMPROMISO PROPIO**

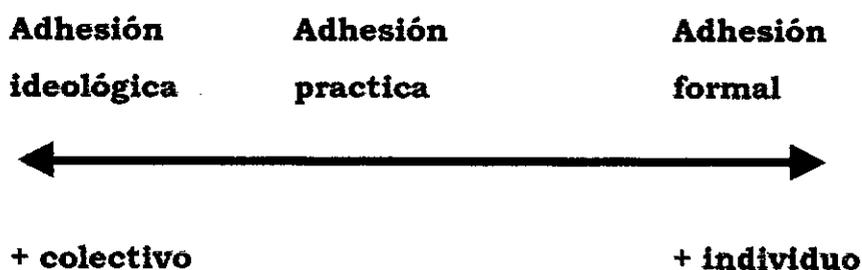
En el capítulo VI se mencionaron los diferentes niveles de adhesión: ideológico, práctico y formal. El criterio para diferenciar cada una de ellas son los elementos a partir de los cuales el individuo adhiere al sindicato y se compromete con el.

La adhesión sindical es una forma de dar sentido a la pertenencia al colectivo, y, como ya fue dicho pueden existir elementos de las tres adhesiones en una misma persona. A partir del análisis y clasificación de la definición del compromiso individual se clasificaron a los entrevistados de acuerdo a estos criterios.

A diferencia del tipo de adhesión ideológica, el extremo de adhesión puramente "formal" no fue encontrado entre los entrevistados (pues todos ellos tenían algún nivel de participación y compromiso sindical que inhabilitaba dicha

definición). El caso más extremo en este sentido, correspondió a un nivel de adhesión individual instrumental con respecto a la organización de base y formal respecto al sindicato.

En medio de estos dos casos extremos se ubicaron las demás entrevistas, de acuerdo con el siguiente esquema:



1. La adhesión ideológica se caracteriza por la coincidencia entre los intereses individuales y los intereses colectivos, en el sentido de coincidencia de valores. La solidaridad y la participación sindical son fines en si mismos.

Esta opción ideológica se ha presentado como el resultado de un largo proceso en el que interviene una temprana socialización política (vía familiar, estudiantil, partidaria o sindical) y varios años de experiencia en la participación sindical.

Este tipo de adhesión fue la predominante entre los dirigentes sindicales y entre los militantes con trayectorias amplias dentro del sindicato.

2. En la adhesión práctica también existe coincidencia entre lo individual y lo colectivo, pero en términos cualitativamente diferentes: se adhiere a la organización en el entendido que esta es un medio para el logro de fines comunes relacionados con la conquista de mejoras en las condiciones de vida y trabajo.

La adhesión y la participación sindical es un medio para el logro de fines del colectivo en el que está comprendido el propio afiliado. En este nivel de adhesión se dan matices, que corresponden al peso otorgado por el militante a su proyecto individual con relación al sindicato. Este nivel de compromiso se presentó en casos de militantes con trayectorias recientes, a una socialización política - sindical más débil, y a militantes que tienen trabajos suplementarios (ya sea un segundo o tercer empleo o responsabilidades compartidas en el trabajo doméstico).

3. La afiliación "formal", tal como ya fue señalado, no se presentó en ningún caso en forma "pura" y en su versión más extrema puede ser caracterizada como aquella en la que existe una divergencia importante entre el proyecto personal y el proyecto colectivo. También se asocia a trayectorias sindicales cortas, a la participación en diversos ámbitos y a una actitud crítica respecto al desempeño del sindicato. No se presentó este nivel de adhesión en su tipo "puro", porque aún en el caso que apareció más cercano a la desestructuración, existe una valoración relativa de la importancia del colectivo.

Estos casos estarían más cerca de la lógica de la desestructuración y serán los que tengan un mayor potencial disolutivo en la medida en que predominen dentro del

colectivo. La adhesión sindical no aparece tematizada en términos de compromisos, sino en términos de reflexión del proyecto individual.

En cada una de las adhesiones hay elementos de las otras dos, se tomo para la clasificación aquella que predominaba.

Se presentan a continuación los casos más ilustrativos de cada una de las tres adhesiones. En el Anexo Metodológico II se presentan los datos en forma completa (Cuadros. N° 1 y 2).....

En el caso más cercano a la adhesión formal, se incluyen los elementos de adhesión práctica e ideológica que fundamentan la no inclusión de este caso como puramente formal.

**CUADRO N° 1  
ADHESIÓN IDEOLÓGICA**

*"Bueno, yo te diría de que básicamente hay en mi caso hay una identidad de intereses personales e intereses colectivos, no hay una diferenciación en ese sentido porque todas mis motivaciones, inquietudes y aspiraciones personales se conjugan con la actividad del sindicato y de sus objetivos por una serie de factores que coinciden". (E3, P4)*

**CUADRO N° 2  
ADHESIÓN PRÁCTICA**

*"El compromiso es defendernos ¿no? O sea, mejorar nuestras condiciones de vida, luchar por nuestros derechos, yo que sé. En el tema de salud y seguridad mejorar nuestras condiciones de trabajo y después vienen otros temas que fue lo que me insertó en el sindicato que es la formación sindical que es aprender para pelear mejor, para discutir con los patronos de igual a igual ¿no?" (E6, P5)*

**CUADRO N° 3  
CASO MÁS CERCANO A LA ADHESIÓN FORMAL**

*"...cumplimos con la UNTMRA en lo que decimos que hay que cumplir, [...] cotizamos [...] y cuando hay que venir a las asambleas se viene, en lo posible se viene [...] pero en lo que es participación no". (P12)*

*"A la actividad sindical no le dedico nada. Absolutamente nada le dedico [...] no he concurrido [...] primero porque tenía otras prioridades que son personales" (P13)*

*"Entonces cuando un compañero viene y '¿para para qué?' ¿Qué me da [el sindicato] a mí? Cuando te hace eso no sabés que decirle, porque la categoría, o me la conseguí yo primero [...] o me la consiguieron ustedes pero [el sindicato] no me la consiguió [...] en cambio paran..." (P32)*

**Elementos de adhesión práctica:**

*"Por estar en el UNTMRA no hemos conseguido nada, absolutamente nada". (P13)*

*"Y otra porque yo estaba preocupado porque era aprendiz entonces quería mi categoría, junto conmigo habían otros [...] compañeros que estábamos en la misma situación" (P11)*

**Elementos de adhesión ideológica**

*"Cada vez que un compañero en una asamblea discute, cuestiona la palabra UNTMRA es algo difícil de justificar, excepto por decir que somos unos cuantos, que unos cuantos podemos hacer más fuerza que uno, siempre lo decimos, en ubicar cosas en el largo plazo ¿tá?" (P3)*

*"Primero porque tengo cierta militancia sino gremial, política ¿no?... y eso te da el pie un poco para encarar". (P11)*

Las diferentes formas que adopta el compromiso con la organización, se relacionan con la presencia del proyecto personal en la participación sindical.

Hay casos en el que el interés individual coincide con la participación plena en el colectivo y en otros comienzan a aparecer dificultades o contradicciones que van más allá de las dificultades propias de la organización de la vida personal de los que eligen el camino de la militancia sindical.

En el caso que más se aproxima a la adhesión formal, el interés personal se ubica en gran medida fuera del sindicato, mientras

que en el otro extremo el interés individual coincide con el colectivo.

Para ver hasta que punto esta diferenciación tiene sustento, se analizaron las reflexiones relativas al tiempo dedicado a la actividad sindical, como indicador de las convergencias o divergencias entre la militancia sindical y el proyecto de vida del afiliado.

Cuanto más asociados al colectivo se presentan los proyectos personales, hay un mayor tiempo dedicado a la participación sindical. A medida que aparece la problemática personal, el tiempo dedicado a la participación se reduce.

En el siguiente cuadro vemos caso a caso, el comportamiento de estas categorías.

**CUADRO N° 4  
PROYECTO PERSONAL, TIEMPO DEDICADO A PARTICIPACIÓN Y  
TIPO DE ADHESIÓN**

<b>CASO<sup>30</sup></b>	<b>Proyecto personal</b>	<b>Tiempo dedicado a la participación sindical</b>	<b>Tipo de adhesión</b>
A	Asociado al colectivo	Todos los días	Ideológica
B	Asociado al colectivo	Todos los días	Ideológica
C	Asociado al colectivo	Todos los días	Ideológica
D	Asociado al colectivo	Todos los días	Ideológica
E	Asociado al colectivo (con mención a aspectos de la vida personal que dificultan la participación en el colectivo)	Todos los días	Ideológica
F	Asociado al colectivo	Medio ("dos o tres días ... cuatro")	Práctica hacia ideológica
G	Peso de la vida personal como obstáculo para una mayor participación en el colectivo. (no - coincidencia)	Reducida (cuando puede)	Ideológica hacia formal
H	Vida personal separada y divergente del colectivo	Reducido	Práctica
I	Vida personal separada y divergente del colectivo	Reducido	Práctica
J	No aparece en el discurso	Todos los días	Práctica hacia ideológica
K	No aparece en el discurso	Todos los días	Ideológica
L	Vida personal separada y divergente con el colectivo	Ninguna	Práctica hacia formal
M	Proyecto individual asociado y convergente con el colectivo	Todos los días	Práctica hacia ideológica
N	Proyecto individual asociado y convergente con el colectivo	Todos los días	Práctica hacia ideológica
Ñ	Proyecto individual asociado y convergente con el colectivo	Poca	Práctica
O	No aparece en el discurso	Todos los días	Ideológica
P	No aparece en el discurso	Todos los días	Ideológica

<sup>30</sup>.- Cuando se presentan cuadros con la clasificación de los casos, se sustituyó el número de entrevista por una letra.

## 2. EL COMPROMISO DE LOS DEMÁS

Cuando los entrevistados hablan del nivel de adhesión de los demás surgen otras reflexiones:

- En todas las entrevistas, hay una importante coincidencia en adjudicar a un grupo importante de afiliados una adhesión de tipo práctica:

*"Y bueno, los trabajadores lo que esperan es que el sindicato los defienda cuando tienen problemas de trabajo. Inmediatamente, quieren recurrir al sindicato y que el sindicato les solucione absolutamente todo, este ... y sobre todo lo que esperan es que el sindicato, ven al sindicato firmando acuerdos con las patronales por aumentos salariales porque es la seguridad que ellos tienen todos los meses. Es eso, principalmente es eso, y asociado a eso otro tipo de actividades". (E7, P19)<sup>91</sup>*

- En el discurso de los entrevistados sobre los demás aparece claramente la adhesión formal:

*"Hay muchos que son porque el colectivo está afiliado y ellos lo hacen y te lo demuestran cuando vos pedís que participen y no participan. (E6, P17)*

Cuando se da sentido a la adhesión de los demás, predominan los elementos de adhesión práctica o formal. Es decir que, hay grupos de trabajadores que, según los entrevistados, adhieren al sindicato por los beneficios que puedan conseguir, por no perder los que ya han logrado, o "porque sí". El sindicato es significado con relación a los otros compañeros como un "escudo de defensa":

*"...hay franjas de trabajadores, los no organizados o los débilmente organizados viste o con una cultura muy asistencialista, es decir voy al sindicato porque tengo un problema ¿no? o hace cuatro meses que no pasamos por el sindicato y el patrón no pagó en fecha el aguinaldo y ahí caemos en masa y paramos, [...] y a ver que puede hacer el sindicato, [...] 'que venga la UNTMRA', 'bó, a ver que venga la UNTMRA', y ¿qué es la Coronaria Móvil la UNTMRA? (E1, P44)*

La falta de negociación colectiva y aumento salarial (los "logros concretos") permiten desconfiar de que la adhesión sea pura y exclusivamente práctica, o instrumental. Quizá esté (entre otras causas) en la base de la explicación de la pérdida de afiliados que sufre el sindicato entre 1993 y 1996. Pero la permanencia sostenida del número de afiliados desde 1996 a la fecha, permite suponer que las motivaciones que están detrás de la adhesión, pasan por procesos diferentes y que en la interacción sindical, unas adhesiones se transforman en otras y los elementos que hoy tienen poco peso en la adhesión de un afiliado, pueden pasar a ser predominantes mañana, a partir de su experiencia dentro del sindicato.

Queda la pregunta, porque no fue posible entrevistar a los que adhieren "porque sí" cuales son los motivos concretos de su permanencia en el sindicato.

- En lo relativo a la adhesión o afiliación ideológica de los demás, esta no es descrita en términos de convicción personal, sino en términos de compromiso. Este tipo de adhesión se adjudica a los integrantes de la dirección ejecutiva del sindicato. El mayor compromiso con la organización se encarna en "los compañeros de la dirección"

---

<sup>21</sup>.- En todos los casos se ilustrarán las afirmaciones con una sola cita. En el Anexo Metodológico II, se presentan los cuadros con la información completa. En este caso ver Cuadro N° 4

que son identificados por el grupo de afiliados "prácticos" o "formales" como "el sindicato":

*"... a pesar de esa complejidad que hay, sacrificada tarea de los compañeros [de la dirección] tratando que el sindicato no se extinga" (E10, P21)*

*"... o sea el UNTMRA se acercó enseguida desde el primer día, eh ..." (E13, P22)*

*"El dirigente sindical tiene eso, de que es un tipo constante, aunque no tengan nada para ofrecer ellos vienen, a veces no tienen ni un café para convidarte, pero es la manera de tener medio así, a la gente en movimiento, porque si no hay ese tipo de gente esto ... somos bien chatos nosotros los criollos, somos ... no queremos nada, pretendemos que nos hagan todo" (E13, P29)*

*"P: ¿Qué es lo que mantiene unido al sindicato?"*

*R: Creo que los compañeros de la dirección del sindicato mismo que son compañeros muy, muy ... yo digo que si no fuera por ellos no sé..." (E8, P23)*

*"Ellos trabajan y trabajan mucho, mirá que están en todo, yo creo que a veces es demasiado. Están en todos los problemas, viene un compañero con problemas y allá salen ellos" (E8, P45)*

*[el sindicato se mantiene] "... por las cabezas que están, únicamente por las cabezas y por esa capacidad que tienen de moverse" (E12, P30)*

### **3. ADHESIÓN Y SOCIALIZACIÓN**

Que el colectivo vea la adhesión más comprometida, en los "compañeros de la dirección", no es casual.

Existe una correspondencia entre los niveles de adhesión, la trayectoria sindical y el lugar ocupado en la estructura organizativa.

Mientras que entre los sindicalistas "prácticos" y "casi - formales" predominan las trayectorias sindicales recientes y un nivel de militancia más pegado a la empresa, entre los afiliados comprometidos predominan las trayectorias más largas, que culminan en los lugares de dirección. No obstante ello, el recambio generacional existente hace que estén en la dirección ejecutiva del sindicato militantes cuyos referentes históricos son muy recientes.

Pero, también puede decirse que el compromiso que está en la base de la adhesión, guarda relación con el proceso de socialización política (no necesariamente partidaria) desarrollado en ámbitos familiares, partidarios y gremiales.

Las trayectorias son elocuentes al respecto:

<b>CUADRO N° 5 AMBITOS DE SOCIALIZACIÓN Y TRAYECTORIA CASOS DE ADHESIÓN IDEOLÓGICA</b>
A. Movimiento estudiantil y militancia en la izquierda desde 1969. Sindicato metalúrgico desde 1987 (gran empresa) Trabajador industrial desde 1971
B. Militancia sindical desde la salida de la dictadura. Sindicato metalúrgico desde 1990 (gran empresa) Trabajador industrial desde 1981
C. Militancia desde 1982 (no se especifica ámbito), influencia familiar Sindicato Metalúrgico desde 1987 (gran empresa) En la industria desde 1987
D. Militancia partidaria y sindical desde salida de dictadura. Sindicato metalúrgico desde 1985 Trabajador industrial desde 1976
E. Militante desde 1968 (estudiantil y sindical) Sindicato metalúrgico desde 1983 (gran empresa desde 1978)
G. Militante en el movimiento estudiantil desde la salida de la dictadura, influencia familiar Sindicato metalúrgico desde 1986 (empresa pequeña)
K. Movimiento estudiantil y militancia partidaria desde 1973 Sindicato metalúrgico desde la época de la dictadura (empresas grandes)
O. Militancia sindical desde 1969 Sindicato metalúrgico desde 1983 (empresas grandes)
P. Militancia estudiantil y partidaria desde 1958 Sindicato metalúrgico desde 1963 (empresas grandes) Socialización en empresas grandes

Son militantes de edades diferentes pero con trayectorias sindicales y laborales amplias, por lo menos previas a 1990 que es el año en el cual los entrevistados sitúan el punto de inflexión entre el "antes" y el "después" en la historia sindical. Por otra parte, la mayoría ha tenido experiencias de trabajo en empresas grandes.

Es otra la realidad en el segundo grupo de afiliados:

**CUADRO N°6  
 AMBITOS DE SOCIALIZACIÓN TRAYECTORIA  
 ADHESIÓN PRACTICA Y FORMAL**

F. No manifiesta militancia previa. Afiliado desde 1988 y participación activa en el sindicato desde 1994 (empresa grande)
H. Sin militancia previa Sindicato metalúrgico desde 1996 (empresa grande) 20 años de trabajo en fábrica
I. No manifiesta militancia previa. Afiliado a sindicato en su trabajo anterior Sindicato metalúrgico desde 1996 (empresa pequeña) 11 años de trabajo en fábrica
J. Sin militancia previa Sindicato metalúrgico desde 1985 (empresa grande) Empresa grande
L: Militancia gremial y política Sindicato metalúrgico desde 1998 (empresa mediana)
M: No manifiesta militancia previa Sindicato metalúrgico desde 1988. Participando activamente desde 1999 (empresa grande)
N: No manifiesta militancia previa Sindicato metalúrgico desde 1999 (empresa grande)
Ñ: Militancia sindical previa Sindicato metalúrgico desde 1995 (empresa grande)

El período de socialización sindical es menor al del grupo anterior. Bien puede pensarse que la adhesión ideológica, como todo proceso de reflexión y de conformación de ideas es fruto de un proceso más o menos largo, y que el compromiso y adhesión de los sindicalistas, puede ir variando desde la adhesión práctica a la adhesión ideológica, como fruto de la experiencia de militancia e intercambio con el resto de los integrantes.

En las entrevistas realizadas, según puede verse en cuadro N° 4, hay cuatro casos cuya adhesión fue caracterizada como "en transición". Son casos en que a partir de una auto - definición de la adhesión con elementos prácticos o instrumentales, se verifica en la práctica sindical, un tiempo de participación

intenso y una reflexión sobre el colectivo que se aproximan a la adhesión ideológica.

En dos realidades, la militancia sindical está pasando por parámetros diferentes a los tradicionales. Se trata de los casos de militantes involucrados en los dos proyectos de gestión de empresas por parte de los trabajadores, que han surgido dentro del sindicato: ex - Nibo Plast y ex - Mak. En estos casos toda la reflexión está pautada por la experiencia que en ese momento estaban haciendo los trabajadores sindicalizados, y era fundamental la importancia de mantener y recuperar la unidad productiva, a través de una acción colectiva que en algunos casos estaba siendo experimentada por los trabajadores por primera vez.

Esta nueva situación plantea la militancia gremial en términos no tradicionales, para los cuales no se cuenta con experiencia previa acumulada: la de diseñar y promover un emprendimiento productivo viable. En esos términos la adhesión (sobre todo para algunos trabajadores de reciente participación activa en el sindicato) es una reflexión no clara, en vías de construcción y surgen de las entrevistas elementos que permiten vislumbrar una transición hacia la adhesión ideológica. Si bien hay un fin claramente práctico que es el logro de mantener abierta y funcionando la unidad productiva, existe una reflexión en el sentido de valoración del colectivo como elemento importante para el logro de esas metas. Hay una revalorización del sindicato y de su dirección y de la solidaridad como valor central de la acción colectiva.

Si introducimos el concepto de construcción de identidad que será analizado con detenimiento en los capítulos siguientes,

puede adelantarse que el sindicato, en tanto ámbito de socialización de sus afiliados, es formador de identidad. La permanencia en el sindicato, genera nuevos grados de compromiso y por ende nuevas formas de insertarse e interactuar en el colectivo, lo que puede tener derivaciones en la construcción de la identidad del colectivo.

#### 4. A MODO DE SÍNTESIS

Para resumir lo expuesto en este capítulo se presenta el siguiente cuadro con las principales características de los tipos de adhesión encontradas:

CUADRO N° 7 CARACTERIZACION DE LA ADHESION SINDICAL				
<i>Tipo de adhesión</i>	<i>Socialización política - sindical</i>	<i>Trayectoria Sindical</i>	<i>Presencia en el discurso del proyecto personal</i>	<i>Participación en el sindicato</i>
Ideológica	Temprana y en diferentes ámbitos	Amplia (antes 90)	Asociada al desarrollo del colectivo.	Mucha
Práctica	Reciente y solamente sindical	Reciente (después 1990)	Asociada unas veces al colectivo y otras contrapuesta al mismo	Variada
Formal <sup>32</sup>	Heterogénea	Heterogénea	Fuerte, con pocos puntos de contacto con el colectivo	Poca o nula

La adhesión al sindicato es una forma personal de identificarse con el colectivo. ¿Cuál es entonces, la tensión existente en las diferentes formas de adhesión?

<sup>32</sup>.- La adhesión formal es la que más incógnitas nos plantea en cuanto a su contenido. En las dos primeras columnas se usaron los calificativos de "heterogéneas", dado que en este nivel de adhesión, la presencia divergente del proyecto personal en relación a la participación en el colectivo y el poco tiempo de participación dedicado a la vida sindical pueden estar presentes en sindicalistas con diferentes trayectorias y socializaciones a partir de motivaciones diferentes, que a partir de los datos recogidos no es posible caracterizar.

Si, por un lado una parte del colectivo adhiere a él por un compromiso basado en convicciones político - ideológicas, y por otra parte existen adherentes "formales" en las que el proyecto de vida difiere con la participación en el colectivo, la tensión está entre individuo y colectivo.

En la medida en que los intereses de los adherentes "formales" sean totalmente divergentes con el colectivo, podría llegarse a la desafiliación, el sindicato dejaría de existir y en los términos usados por Bilbao (1993), la clase se convertiría en fuerza de trabajo. En la medida en que predominen los compromisos basados en la actividad conjunta (sea esta entendida como medio o como fin) se fortalece la existencia del sindicato como colectivo organizado. La clase, como realidad subjetiva, le ganaría terreno a la desestructuración.

La tensión se encuentra entonces entre la lógica de la desestructuración dentro del sindicato y la lógica de la "constitución de la clase" en el sentido de lograr que los trabajadores y sus proyectos de vida se vean comprendidos y se sientan identificados con el colectivo. La socialización sindical juega en ese sentido un rol muy importante.

Lograr una fuerte presencia de adhesiones ideológicas, no significa solamente encontrar elementos comunes que sean compartidos por todos (reducción de diferencias), sino comprender la heterogeneidad, reflejar la especificidad de situaciones de los trabajadores de tal modo que todos se vean comprendidos en el sindicato. Esta lógica excede la reducción de diferencias, pues se trata de comprender e integrar las diferencias en cuanto tales. La presencia de proyectos

individuales no es negativa en si misma para la construcción del colectivo, lo es cuando no se ven integrados al mismo.

## **IX. ¿QUIÉNES Y COMO SOMOS?**

En el capítulo III se dijo que la definición de sí era el contenido que asumían las respuestas a las interrogantes sobre ¿Qué somos? ¿Cómo somos? ¿Quiénes somos?.

La definición de si o auto - definición se presentó en dos planos de reflexión:

- El plano individual (auto definición como individuo)
- El plano colectivo (autodefinición como grupo o colectivo).

El énfasis en estos enfoques se diferenciaron nuevamente según los niveles de adhesión. En los casos de adhesión ideológica, predominaron las reflexiones en función del colectivo, y en los demás, predominaron las reflexiones desde un plano individual.

Tres fueron los núcleos temáticos identificados dentro de este componente de la identidad, que son los contenidos concretos que asume la definición de sí en la identidad del colectivo sindical actual.

1. La clase
2. La profesión
3. El "estilo de vida" y las cualidades de la organización sindical

## 1. LA CLASE



(Revista "Nueva Sociedad",  
N°83. Mayo - Junio 1986 (pp.77))

La clase como dimensión integrante de la definición de sí, es muy importante en el movimiento sindical, sobre todo en la realidad uruguaya, en la que el sindicalismo fue construido históricamente sobre una fuerte identidad clasista<sup>33</sup>.

### 1.1 El significado de la pertenencia

Como dispositivo identificador el concepto de clase cumple una doble función. Por un lado es una definición a partir de la cual los trabajadores se ubican en la estructura social y por otro es el concepto que divide las aguas respecto a aquellos grupos con los que se busca la diferenciación.

<sup>33</sup>.- *"A diferencia de la evolución del movimiento obrero europeo, en el que el surgimiento de la ideología proletaria fue la resultante de una larga praxis, en el proceso nacional las ideologías de clase precedieron a la organización de los trabajadores y fueron el factor principal que las originaron"* (D'Elia y Miraldi, 1984)

Cuando se plantea que a partir de la desestructuración hay una carrera entre sistema y sindicato para ver quien es el principal agente de socialización, lo que está en juego es la constitución en clase de más o menos individuos.

Constituirlos en clase implica ganarlos para una postura colectiva, para una "visión de conjunto", para el ejercicio de la solidaridad (ya sea significada como "medio para" o como "fin en si"). Esa es la concepción de "conciencia de clase" que predomina entre los entrevistados: la identificación de una situación que es compartida por todos los trabajadores. Son de la clase todos los que tienen los mismos problemas y buscan una visión y acción en conjunto.

Esa percepción de la clase tiene matices entre los entrevistados y puede ser entendida a partir de la ilustración con los dos casos extremos que son reflejo de la tensión existente para construir colectivamente el concepto, la significación y la pertenencia a la clase:

<b>CUADRO N° 1</b>	
<b>DOS FORMAS POLARES DE INTERPRETAR LA CLASE<sup>34</sup></b>	
<b>CASO "A"</b>	<b>CASO "B"</b>
<b>Valores que unen al colectivo</b>	
→ Solidaridad → Valor de la acción colectiva como potencial de creación de espacios comunes	→ Valor de la acción colectiva como fuerza capaz de impulsar proyectos de largo plazo
<b>Concepción de la clase</b>	
→ Conciencia de clase como visión de conjunto que trasciende intereses específicos de un sector → Conjunto de personas que comparten problemáticas comunes	→ Definición contradictoria
<b>Significado de la pertenencia</b>	
→ Orgullo	→ Destino poco favorable
<b>Articulación de intereses particulares y colectivos</b>	
→ Articulados	→ Contradictorios

El caso "A" corresponde al discurso más estructurado, (adhesión ideológica), el "B" al caso más cercano a la adhesión formal. La tensión entre lo individual y lo colectivo, se ubica en la definición de la clase, en el rol otorgado al colectivo y en el significado de la pertenencia:

- Entre el colectivo como valor en sí mismo y el colectivo "por las dudas"
- Entre un conjunto con intereses comunes y un conjunto con intereses diferentes
- Entre la pertenencia orgullosa y la pertenencia como resignación ante una situación poco favorable

<sup>34</sup>.- La matriz que presenta los datos en los que se basa este cuadro puede verse en el Anexo II, cuadro N° 6.

- Entre la articulación de intereses de todos los integrantes del sindicatos y la priorización de intereses sectoriales.

Las interpretaciones de los demás entrevistados se sitúan en medio de estos dos casos. Si bien la concepción predominante en cuanto a la pertenencia a la clase se aproxima más al caso "A". El caso "B", puede ser indicativo de un sector dentro del sindicato, donde la pertenencia de clase y su significado encuentra dificultades para constituirse, sector donde el colectivo disputará el terreno a la desestructuración.

### **1.2 Las instancias colectivas como refuerzo de la pertenencia**

La clase como componente de la definición de sí apareció en las entrevistas bajo la forma descrita (como reflexión), pero apareció con otro sentido en las instancias grupales del sindicato.

La interpretación recogida en las entrevistas, que es el principal sustento de esta reflexión es el discurso construido frente a la entrevistadora. Es diferente el peso simbólico de la categoría "clase" en instancia de interacción "cara a cara", como por ejemplo las asambleas.

En las asambleas que se presenciaron durante la realización de la investigación, se pudo comprobar la insistencia en los discursos e intervenciones de todos los trabajadores en la clase como categoría de pertenencia: "*nuestra organización de clase...*", "*los problemas de nuestra clase...*", "*... siendo clasistas*",

*“nuestros intereses de clase”, “organización de clase”. La constante referencia a la clase social como categoría de pertenencia, opera como elemento de reafirmación del colectivo*

Pero más allá de una identificación "nominal" o "discursiva" en los ámbitos colectivos - institucionales, la creciente heterogeneidad de la clase plantea desafíos para llenar de contenido a la categoría. La diversidad de "status" contractuales interpelan al sindicato y desafían la búsqueda de elementos comunes que permitan que el colectivo comprenda e integre a todos los trabajadores y éstos construyen el sentido de su pertenencia.

### **1.3 La tensión entre la "vieja" y la "nueva" clase**

La clase se ha vuelto un concepto difícil de definir para algunos sindicalistas. Si bien todos se ubican dentro de la "clase", es difícil precisar que o quienes están comprendidos dentro de ella.

*“Yo creo que lo que define es pertenecer a una clase, cuando uno toma conciencia de que está perteneciendo a una clase. Pero claro el desafío hoy es muy grande porque yo no sé si alguien se puede animar a definir donde está el límite entre una clase y otra clase. Un trabajador metalúrgico, un obrero de una fábrica que es despedido y que monta un taller de lo que sea, que es dueño de su medio de producción, que trabaja por la cuenta, en mi opinión él sigue perteneciendo a mi clase, yo no sé si él se sigue sintiendo perteneciendo a mi clase, y eso ha avanzado muchísimo. Entonces desde el punto de vista ideológico [...] o político es bastante complicada la frontera. Porque en 1917 era mucho más sencillo. O sea yo soy obrero o soy burgués, la franja del medio tenía mucho menos peso en la sociedad. En la sociedad uruguaya de hoy la franja esa gris tiene un peso muy grande. Entonces ahí hay un gran problema para construir la identidad”.*  
(E14, P27)

*"El problema es definir. Nosotros somos, primero, clase obrera, es una cosa que habría que discutir. Vamos a hablar de trabajadores, dentro de los trabajadores, ¿están de mi lado solo quien vende exclusivamente su fuerza de trabajo? ¿el trabajador por cuenta propia de que lado está? ¿el que es dueño solo de su medio de producción? Que para mí no es un trabajador independiente, es un trabajador más dependiente que el último obrero de la última fábrica. Este ... entonces ahí eh ... materialmente o sea si yo por la definición clásica si es dueño del medio de producción es un burgués. Pero no lo es y toda esa reelaboración yo no la conozco que esté hecha. Por lo tanto a mí me complica la vida. Para mí era más fácil antes." (E14, P28)*

*"Es una complicación, porque el proletario de todos los países uníos no es tan fácil. Porque si el proletario de todos los países uníos significa que para ser solidario,[...] hay que tener desocupada Mercedes Benz en Alemania para tener ocupados en la Mercedes Benz de Turquía con la décima parte del salario, es complicado, no es tan fácil ser solidario así, aunque se es, no es tan fácil. Construir un movimiento mundial de los metalúrgicos es ... de los trabajadores del mundo, de los ciudadanos del mundo son cosas lindísimas pero no son tan fáciles de hacer". (E15, P14)*

El proceso de desestructuración dificulta la visión de clase, el entorno hostil desdibuja el "nosotros".

La búsqueda de lo común, o la reducción de diferencias en el endogrupo, puede verse en el plano institucional. En algunas organizaciones de base se han adherido al sindicato a los trabajadores temporarios, microempresas y trabajadores precarios.

La tensión entre la "vieja" y la "nueva" clase constituye un desafío para la gestión de la unidad, para la socialización de los sindicalistas y de los trabajadores no sindicalizados en una "visión de conjunto" (que supere las parcelas que objetivamente están conformadas a partir de la profundización de la segmentación del mercado de trabajo).

En el plano institucional, la búsqueda de la unidad de clase, que trasciende incluso al propio sector metalúrgico, se traduce en el impulso dado al planteo de desarrollo productivo nacional, reivindicando producción, trabajo y empleo.

Esta transición en la "autoconstrucción" de la clase es visible en los sindicalistas pertenecientes a experiencias de autogestión obrera. La desestructuración plantea nuevos contornos para el ejercicio de la solidaridad, como valor subyacente al sindicalismo.

Estos trabajadores, a partir de su experiencia, reflexionan sobre la solidaridad en forma explícita, dándole un valor que antes no había sido percibido (es esta reflexión lo que permite ubicarlos dentro de la adhesión "práctica" en transición a "ideológica", pues está en proceso un nuevo significado de la solidaridad como valor).

*"Y hay más afiliados y yo creo que si se empezara a andar yo creo que vamos a conseguir de que casi todo el grupo el colectivo esté, se afilie al sindicato. Se le está debiendo mucho, yo creo que tendrían que tener una obligación moral, porque han venido solidariamente, ha venido gente que nunca quizá vos la conocés y se acercó a la planta, se acercó a darte una palabra, una ayuda no más de compañeros pero que vale pila eso ¿no? ..."* (E13, P11)

*"Porque trabajador de [la empresa] sos. Vos tenés el corazoncito en esto pero me parece que también lo llevás [...] paralelamente a lo del colectivo, porque a nosotros nos da alegría de ver como solidariamente se ha acercado mucha gente y nos dio ánimo. Así también el sábado nos dio, el sábado pasado fuimos a ayudar a la gente de Niboplast, creo que seríamos tontos si no decimos que nos sentimos contentos cuando el otro día [el compañero] de Niboplast habla en la asamblea y te dice que los compañeros de Mak, han ayudado, colaborado y te sentís contento, o sea, no se si fue la acción de ir, porque nosotros ir en sí, vamos a dar una mano, para nosotros capaz que la mano que estamos dando es poca, ¿tá? Podríamos dar mucha más si fuéramos [...] Pero la verdad que es lindo, por lo menos a mí me da alegría. ¿No? [...] mirá allá tenemos un compañero, aquel no tiene seguro de paro,*

*él no está en el seguro de paro [...]Y él sin embargo, en medio de problemas, porque estamos hablando de un compañero que está teniendo el problema social de que ya no va a cobrar, de que ya no va a tener el seguro de paro, y le dijimos 'flaco nos podés dar una mano a soldar allá, a trabajar a los compañeros de Nibo' y fue, y bueno, y también eso en la interna a uno también le da un ánimo, porque en la situación que está él que es más brava que la mía porque no va a tener el seguro de paro, [...] pero eso te da también cosas buenas dentro de las malas que nos toca vivir..." (E13, P48)*

*Yo te diría que en todo este proceso [nos identificamos más] con la movida del conjunto porque fue la que más resultado nos dio. La que más nos abrió puertas, si bien [...] claro, nosotros vamos con nuestra hojita de ese librito, ¿no? Que es ponele la fábrica de transformadores, pero es una hojita, entonces tenés que mirar hacia todas las hojas del libro. Pero vamos con un librito. Porque en muchas reuniones empezamos a hablar de las potabilizadoras antes de hablar de lo de Mak, pero terminamos hablando de lo de Mak, que es lo nuestro, lo que vos querés, la empresa tuya, pero al colectivo lo sentís como tuyo también, porque vale, porque tiene un peso importantísimo [...] en este proceso fue el conjunto lo que nos ayudó y nos abrió muchas puertas. (E13, P47)*

La clase se reproduce en el ejercicio del trabajo, en la medida en que las unidades de producción cierran, apropiarse de las condiciones de reproducción de la clase (el trabajo es una de ellas) es clave para la continuidad de la misma. El planteo del empleo productivo, el proyecto de dinamización de las empresas públicas y empresas privadas, las experiencias de gestión obrera van en ese sentido. Este planteo se relaciona con el segundo aspecto de la definición de sí: la profesión.

## 2. LA PROFESIÓN

Si la clase es dispositivo de pertenencia, la profesión es un dispositivo de "modo", de sentido de pertenencia. Es uno de los atributos centrales de la identidad colectiva.

Está presente tanto en la autodefinición individual como en la autodefinición colectiva ("nosotros").

La profesión fue tematizada en tres modalidades:

1. Como dimensión clave de la identidad personal de los miembros del colectivo
2. Como dimensión clave del colectivo sindical
3. Como dimensión en tensión y contradicción entre un "antes" y un "después".

### 2.1 La profesión como componente de la identidad personal

Sin excepciones los entrevistados se definieron profesionalmente nombrando su profesión y en muchos casos detallando su formación profesional:

*"Mi profesión... yo trabajaba en General Electric, no era técnico en refrigeración, si bien reparaba refrigeradores, y después hice un curso en el cual me dieron un diploma que dice que soy técnico en refrigeración" (E2, P30)*

*"Bueno, mi profesión. Yo hice la escuela industrial en chapa y pintura, lo cual trabajé en un taller y entré en la industria metalúrgica en la fábrica James Aladin a soldar , y después*

*entre acá con un conocimiento de soldadura, y este ... y fui aprendiendo el oficio de cañista, hice el curso de ... desarrollo y dibujo técnico, hice curso de soldadura, y en este momento soy oficial calderero, oficial de primera calderero, cañista". (E4, P35)*

*"Soy oficial soldador".(E5, P51)*

*"...yo no sé si querés que te diga que yo hace 19 años que soy metalúrgica. [...] Yo trabajo en el balancín. Soy balancinera" (E8, P1 y P5)*

*"Yo siempre fui metalúrgico.[...] Yo trabajé en la industria frigorífica pero en talleres. Siempre como mecánico tornero" (E11, P3 y P5)*

*"Hice el curso de soldadura y de diseño, de dibujo, mecánica, trazado y desarrollo. Pasé a ser primero soldador, después pasé a trabajar como calderero que era lo que más me gustaba y me gusta y ahí tuve posibilidad, como eran épocas en que había más trabajo, podía elegir donde trabajar. (E15, P3)*

Cuando la profesión no se define a partir de un oficio "tradicional", se hace hincapié en el gusto y el placer que produce el trabajo:

*"Me encanta. Este trabajo además si en si no es mi vocación, cuando uno es niño quiere ser bombero, quiere ser policía, yo creo que de niño me gustaría decir "ingeniero", me gustaban los fierros todas esas cosas. [...] me encanta, me encanta el trabajo, me encanta la gente, me encanta ese toque de adrenalina que tiene cada vez que estas haciendo algo, me encanta agarrar un plano, interpretarlo, leerlo, este... me encanta por ejemplo ponerme a hablar con mis compañeros, la gente la cabeza que tiene... y te sentís identificado..." (E12, P18 y P19)*

*"El trabajo me gusta, sí, sí, sí. Es un trabajo que me gusta" (E8, P49)*

Cuando no ha habido espacios para el desarrollo profesional, esto es significado como una insuficiencia:

*P: ¿Cuál es tu profesión?*

*R: "Trabajo en la máquina nomás, operario" (E9, P21).*

P: *¿Cuál es tu profesión?*

R: *"Maquinista. Operario de máquina, solamente de máquina".  
(E10, P26)*

En todos los casos la profesión es importante, aún en su ausencia. Es un valor para los trabajadores.

Nuevamente se presentan como peculiares los casos de sindicalistas pertenecientes a los proyectos de gestión obrera. En esos casos ya se dio o está en proceso, la apropiación del trabajo (incluidos los medios de producción para realizarlo) lo que le da una nueva perspectiva a la interpretación de la profesión<sup>35</sup>; considerada como un área clave para gestionar las empresas "rescatadas". En estos casos la profesión no es significada en términos de "oficios" sino de conocimientos:

*"... porque datos administrativos los tenemos todos, datos técnicos los tenemos todos, datos de ingeniería los tenemos todos, o sea no es que acá estemos todos ... o sea es una papa para nosotros lo que en muchos lugares es dificultad".  
(E13, P32)*

*"Hay que abordar el tema de la capacitación permanente de los trabajadores, aquí este proceso se tiene que dar. La UNTMRA en ese tema de buscar nuevos horizontes está tratando de buscar otros caminos, de la capacitación de determinado número de compañeros. [...] Aquí hay todo un proceso, en el futuro etapas a resolver desde el punto de vista tecnológico son etapas a las que se aspira llegar pero también acompasado con eso debe venir la capacitación de los trabajadores". (E10, P24)*

*"Y no ha sido fácil, digamos el sistema impuesto en Niboplast, era con maquinarias relativamente ... que datan del año 80. [...] Pero yo creo que ahora comienza una gran etapa en la que debemos abordar justamente la profesión". (E10, P25)*

---

<sup>35</sup>.- Esta nueva perspectiva se relaciona con el dominio del proceso productivo en su conjunto, por lo cual la profesión no es definida en términos "clásicos" (oficial, medio oficial, etc.).

El valor social que el colectivo le otorga a la profesión se hace palpable en su función de legitimadora del lugar dentro de la organización o como carta de presentación ante terceros:

*"Yo creo que primero tenés que estar en la fábrica, tenés que trabajar, tenés que ser un buen operario, sobre todo tenés que ser un buen operario para después estar en un puesto de dirección. [...] Hoy por hoy el presidente del sindicato trabaja, Rodolfo trabaja y es un obrero calificado de Tsakos, mucha gente de la dirección, son obreros calificados, trabajan, son excelentes operarios..." (E12, P5)*

*"Es muy importante la profesión para ser sindicalista ... lo hemos visto evidentemente que de oficial para arriba tiene que ser un dirigente porque la profesión de llegar a oficial requiere capacidad..." (E5, P49)*

*"...en el ramo de la electrónica ahí hay trabajadores técnicos, digo que tienen una profesión, una profesión" (E2, P17)*

*"Hemos integrado además a algún compañero que no estaba en la plantilla original, tenemos un compañero que se ha integrado hace poco, el compañero tiene el oficio de matricero, es mecánico además, le está dando un gran aporte desde ese punto de vista a la cooperativa..." (E10, P5)*

*"...en su gran mayoría son compañeros que alcanzan hasta 30 años de actividad. Compañeros con una vasta experiencia en lo que es el manejo del plástico, conocimiento profundo de la materia prima" (E10, P7)*

*"... el compañero es integrante de la dirigencia de la UNTMRA, y además es uno de los compañeros que recientemente se integró a la cooperativa, yo te decía el compañero es matricero, mecánico..." (E10, P27)*

*"...es el oficial con mayor cantidad de años de experiencia, 25 años de experiencia, es el uno" (E12, P1)*

**La profesión es un "saber hacer" pero también un "saber ser" que trasciende los muros de la empresa. Saber hacer, y saber ser buen profesional es saber ser buen sindicalista.**

## **2. 2. La profesión como dispositivo identificador el colectivo**

Este fuerte acento en la profesionalidad, es significado como característica del colectivo que lo dota de una impronta particular:

*"Porque es bravo ser metalúrgico, elegir ser metalúrgico, [...] hay que pelear con muchas cosas, con la propia materia prima con la que trabajás o sea ... .. La actividad metalúrgica en general concentra [...], muchas actividades, mucho conocimiento, ... yo creo que debe haber pocos sectores de actividad donde franjas importantes de trabajadores tengan un conocimiento del proceso de trabajo en su globalidad y de las técnicas que tienen que ver con ese proceso de trabajo que muchas de ellas tienen que ver con ciencias universales, ¿no? Soldar metales, alear metales, fundir metales tiene que ver con leyes físicas y químicas ¿no? [...] el tema proyección de planos, desarrollo de planos, dibujo... cálculos geométricos, cálculos matemáticos [...] buena parte de los trabajadores metalmecánicos, bueno... .. yo creo que estaban orgullosos de lo que sabían y de lo que hacían. Había una relación mayor con el proceso de trabajo como tal. También eso les dio muchos elementos sobre la conciencia de lo que hacían, a veces del valor, por lo tanto de la rabia de lo que perdían o de lo que los explotaban y a veces también del valor en sí, del valor como producto trabajo, como creación humana. ¿No?" (E1, P26 Y 27)<sup>36</sup>*

La profesionalidad del trabajador metalúrgico permea la identidad sindical, aunque el sindicato abarque otros sectores de actividad más allá del metalúrgico. Esta cualidad se traslada a la vida sindical. Ser metalúrgico (identidad profesional que se desliza del gremio al sindicato) es una cualidad, cualidad que habilita a desempeños importantes:

---

<sup>36</sup>.- Para ver los datos completos correspondientes a este apartado, ver el cuadro N° 7 del Anexo II.

- la lucha
- la capacidad de cuestionar
- la capacidad de comprender
- la capacidad de crear.

La profesión es a tal punto un atributo no solo de pertenencia sino de cualidad de pertenencia, de una forma de ser y de hacer que trasciende al propio sindicato: los trabajadores del dique nacional (en teoría pertenecientes a la federación de funcionarios públicos) participan en muchas instancias del gremio en calidad de trabajadores metalúrgicos<sup>37</sup>.

A través de la profesión, el trabajo (y no el empleo) aparece como elemento de unión e los trabajadores, aunque ello no se exprese en forma explícita.

El desarrollo profesional es clave para los proyectos que se han emprendido a nivel institucional. El dominio del trabajo es clave para el desarrollo de las acciones programáticas emprendidas por el sindicato. Los proyectos de desarrollo productivo impulsados a instancias de este sindicato<sup>38</sup> son impensables sin plantear una nueva relación con el trabajo. Lo mismo sucede con la puesta en marcha de las empresas que serán gestionadas en parte o totalmente por los trabajadores.

---

<sup>37</sup>- *"Los locos tienen la cabeza en la producción, saben de que hablan, ¿entendés? tienen oficio. Por ejemplo no se si sabés tu los de diques del estado ¿has oído hablar de diques del Estado? son afiliados a COFE porque son públicos, sin embargo militan en la UNTMRA. Porque ahí encuentran oficio. ¿entendés? Cuando en una reunión de la UNTMRA, el compadre de dique del Estado te dice "hoy nos tuvimos que mandar, [...] calafatear de una cosa de ochocientas toneladas, el de afuera lo iba a romper pero con los de la armada nosotros ..." Y está hablando con gente que sabe de que se trata. Eso existe". (Entrevista a informante calificado).*

Pero la reflexión sobre el trabajo y la relación con el trabajo no es idílica y se desarrolla sobre la base de contradicciones.

### **3.3 La tensión entre la "vieja" y la "nueva"** **profesión**

En el plano profesional también existe tensión entre lo viejo y lo nuevo. Si bien el prestigio profesional puede permanecer constante a lo largo de la historia, el contenido de la profesión es lo que parece estar cuestionado.

La definición profesional del laudo del Consejo de Salarios (construidas en 1962), asignaba a cada trabajador una categoría que no solo comprendía una definición profesional, sino la asignación de un lugar y unas funciones dentro de la organización productiva. Este tipo de profesionalidad era indicativo de un compromiso productivo entre empresas, estado y sindicato.

La realidad ha derogado muchas de esas categorías, pero no existe un compromiso productivo nuevo que habilite el nacimiento de una profesión con otros contenidos y bajo otros parámetros.

Para algunos la "vieja profesión" ya no existe y así se manifiesta explícitamente:

---

<sup>38</sup>.- Proyecto de dinamización del vínculo de las empresas públicas con las empresas privadas, en conjunto con otros gremios, empresarios y técnicos de la Universidad de la República.

*“¿La vieja [profesión]? No existe. El tornero por ejemplo tiene que trabajar en el torno, trabajar en la máquina que se llama radial, cepillo. Tendría que haber una categoría o una profesión que diga este trabajador que sepa trabajara en determinadas máquinas. Porque hoy no tienen trabajo en el torno y tiene que ir a otras máquinas”. (E6, P37)*

Para otros las categorías siguen siendo determinantes para la definición de la profesionalidad.

En un tercer grupo, lo que se percibe es un cambio en la forma de trabajar:

*“Cambió muchísimo. A no, cambió muchísimo. Trabajamos mucho más, quizás un poco mejor, yo he visto que hacemos muchas más cosas, pero con menos desgaste, como que se hizo un poco de adelanto también ¿no? A veces decimos ‘pensar que esto no lo hacíamos antes y ahora lo hacemos y nos sobra el tiempo’ ¿Viste? [...] cambió muchísimo” (E8, P7)*

*“Y vos vas a decir que la organización del trabajo que había acá era atípica en el país, este ... que la gestión se realizaba prácticamente que era autogestión, todo eso que a la gente quizá le sorprende pero es porque es lo que tenías atrás tuyo que cada compañero y yo creo que eso vale y vale pila y hoy a un año todavía están. [...] ... y vos ves que funciona todo eso porque acá por suerte no hay problemas de ... porque datos administrativos los tenemos todos, datos técnicos los tenemos todos, datos de ingeniería los tenemos todos, o sea no es que acá estemos todos ... **o sea es una papa para nosotros lo que en muchos lugares es dificultad.** Porque por ejemplo viene alguien o viene algún inversor o viene alguien que quiere hacer un proyecto de viabilidad económico o lo que sea de Mak y yo le podría dar una visión de lo que es planta, pero [...] yo llamo a Martín que Martín toda la parte de importación y exportación y el sabe todo eso, tenés que buscar un compañero en compras y el compañero viene, querés que venga el compañero de técnica para que diga como se hacían los diseños y el compañero viene, y eso da una visión de que acá el colectivo está armado para poner la fábrica. Y pasó un año y pico”<sup>39</sup>. (E13, P32)*

El proceso de desarrollo de nuevas formas de profesionalidad ya ha sido constatado en trabajos realizados en el sector (de Oliveira et. al., 1998; 1999 y 2000) y en un caso dio lugar a la

incorporación en un nuevo convenio de nuevas categorías profesionales. El planteo de discusión sobre la organización productiva, por parte de algunos comités de base, también es indicativo del comienzo de una nueva forma de asumir la profesionalidad<sup>40</sup>.

Por tanto, la tensión entre la vieja y la nueva profesión se ubican en:

- La reivindicación por parte de un sector de trabajadores de la vieja clasificación (categorías) , como mecanismo de regulación de funciones y remuneraciones.
- La crítica explícita a la forma actual en que se organiza el trabajo en las empresas, que encasilla el ejercicio profesional dentro de unos límites muy precisos y empobrece el trabajo.
- La aparición de nuevas formas de trabajar que si bien, son encasilladas por parte de las empresas dentro de la vieja clasificación no tienen cabida en una estructura jerárquico funcional (“cuando nos piden participación pero a medias”).

---

<sup>39</sup>.- La empresa volverá a funcionar en marzo de 2002.

<sup>40</sup>.- Un comité de Base del sindicato, presentó en su propuesta de negociación colectiva a la empresa las siguientes consideraciones:

*“Si ambas partes somos consecuentes en el análisis de la situación y pretendemos seguir apostando a una buena relación, no queda otra salida que poner en discusión la organización productiva de la empresa a los efectos de que no sucedan nuevos balances negativos y que se generen las condiciones para un nuevo equilibrio”*

*“...despilfarro en materiales, despilfarro en capacidades acumuladas por los trabajadores y despilfarro en tiempos en función de los problemas acumulados en la organización del trabajo. Es necesario y posible resolver de común acuerdo la eliminación de esas ineficiencias para beneficio de ambas partes”.*

*“Más bien debe mirarse la iniciativa de la organización como generadora de espacios en donde los directamente involucrados en el trabajo - es decir nosotros - podamos investigar, opinar e incidir acerca de cómo queremos trabajar”*

- El planteo explícito de desarrollar una nueva profesionalidad que habilite a los trabajadores a dominar todos los aspectos de la producción de los bienes correspondientes, en el entendido de que "conocer todo lo inherente a la producción e intervenir en todo, es también prepararnos para construir otra hegemonía en la sociedad" <sup>41</sup>
- La heterogeneidad en cuanto al ejercicio profesional de los trabajadores en las diferentes empresas, determina la coexistencia de diferentes realidades. Así en aquellas empresas en las que los cambios pasan por intensificar el trabajo, la evaluación de los cambios es negativa; en otras donde se desarrolla capacidad de intervención en el proceso, la evaluación es positiva. Las percepciones e interpretaciones sobre estos cambios pueden verse en el cuadro N° 8 del Anexo II.

**La profesión aparece por tanto, como un elemento de fuerte significación en la identidad colectiva, cobrando fundamental importancia en los aspectos programáticos tomados por el sindicato.**

Cuando la profesión es un elemento de peso, es una consecuencia lógica que la producción también lo es, lo que se corresponde con la plataforma programática del sindicato de impulsar proyectos que dinamicen la producción nacional.

Es aquí adonde aparece una nueva órbita de intervención institucional que no tenía "antes" tanto peso: la producción. De sindicato reivindicativo, actuante sobre todo en el plano de la

---

<sup>41</sup>.- "Un periódico de empresa", en : "Forjando", octubre/noviembre de 1999, pág. 10

distribución, a sindicato "programático" actuante en la órbita de la producción. Esta dualidad no implica exclusión mutua. Implica un cambio de énfasis en la acción reivindicativa y programática.

*"Porque yo no digo que la lucha antes fuera más fácil pero por lo menos era muy distinta, porque con un país cerrado yo lo único que tenía o mejor dicho lo central de mi tarea era disputarle de la riqueza que se estaba produciendo en el país disputarle la mayor cantidad de plusvalía que viniera para mi bolsillo a la burguesía nacional". (E14, P28)*

*"Y creo que con una bandera, con nuestra bandera, la bandera país, el proyecto país que nadie le podía decir que no..." (E5, P26)*

*"Y en estos temas el gran emprendimiento que tiene la UNTMRA es la dinamización del vínculo de las empresas públicas con las empresas privadas, ese gran proyecto que tenemos del último congreso extraordinario [...] Tenemos un ejemplo de lo que es las plantas potabilizadoras [...] y eso nos llevó a la Comisión de Industria del Senado, a la propia Cámara de Industrias, a plantearlo y bueno, y eso es uno de los grandes temas que tenemos hoy" (E11, P1)<sup>42</sup>*

### 3. EL ESTILO DE VIDA SINDICAL

Se llamó "estilo de vida del sindicato" al conjunto de atributos a los que los entrevistados le otorgaron significación como características propias del colectivo.

Estas características fueron interpretadas en clave de cambio: existen características que definen al colectivo que antes no existían o que tenían menos peso en la vida sindical.

---

<sup>42</sup> .- Mediante las gestiones realizadas el sindicato obtuvo en el Parlamento la modificación de la Carta Orgánica de la OSE, a los efectos de que el Ente pueda vender las Unidades Potabilizadoras de Agua. (Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes. Número 2901, martes 7 de noviembre de 2000. Versión Taquigráfica).

### 3.1 Más democracia

La democracia es significada como un valor, que es parte de la identidad colectiva y que está en proceso de transición entre un pasado menos democrático que el presente.

*"... algunas cuestiones enquistadas que ... la vida demostró que no eran correctas y además si uno las mira desde el punto de vista instrumental no serían eficaces en esta época, todo aquello de la organización piramidal, todo aquello de la transmisión mecánica del sindicato de decisiones tomadas en otros ámbitos, este... todo aquello de reproducir en la vida del sindicato también esa misma cuestión que existe en la fábrica que es la diferencia entre los que conciben la política del sindicato y los que la ejecutan, entonces, esos aspectos hubo que someterlos a la crítica para poder seguir ..." (E3, P13)*

La democracia se expresa en la actualidad, en una mayor y mejor participación de los afiliados en la vida sindical:

<b>CUADRO Nº 2</b>	
<b>LA PARTICIPACIÓN EN EL SINDICATO<sup>43</sup></b>	
<i>Antes</i>	<i>Después</i>
<i>"No de participación como antes, este ... que pegábamos un grito (por decir algo) y decíamos 'bueno, hay que ir a una camionada'. Se alquilaban camiones, entonces el trabajador se subía al camión, iba, y habla que parar, no se hacía una discusión de porqué habla que participar, sobre la solidaridad, de la lucha..." (E4, P21)</i>	<i>"Hubieron procesos de discusión de participación real ¿no? [...] en las decisiones del sindicato no se participaba como se participa hoy ¿no? Que se impulsa que las discusiones tienen que nacer desde las bases de los trabajadores y no nosotros bajar y decir "esto es lo que hay que hacer", por eso te decía como hacemos para salir de esta situación, no nos juntamos acá cinco trabajadores, cinco dirigentes o veinte o diez, o los que compongan la dirección y hay que hacer esto. Tenemos ideas, si, pero la discusión con los trabajadores tiene... eso yo veo que cambió que antes no se daba". (E4, P21)</i>

La "mejor" participación es interpretada en el sentido de un intercambio de ideas más libre, menos inducido por lógicas extra-sindicales. También se identifica con un cambio en el estilo de dirección. El pasado es caracterizado como un pasado de "dirigentes iluminados" y el presente como un "grupo de compañeros" que intentan construir conocimiento en forma colectiva:

*"Pero la dirección ha dejado de ser el órgano de dirección para ser un grupo humano que está dándole. [...] Hoy somos dirección nacional, ejecutivo, y saltó algo, nos reunimos y somos todos ¿no?" (E5, P35)*

*"Por lo menos no hay nadie que se reivindique como el oráculo de Delfos, que se las sabe todas. Eso es un cambio muy importante." (E15, P20)<sup>44</sup>*

### **3.2 Sindicato menos partidizado**

El traslado mecánico de lógicas partidarias al interior del colectivo sindical es analizado desde una perspectiva crítica. En opinión de los entrevistados, la pérdida de influencia de los partidos habilita a una "apertura de cabezas" que da lugar a la mejor calidad de participación que se mencionaba en el apartado anterior:

*"Yo creo que la UNTMRA está trabajando bien de la manera que está trabajando, está trabajando bastante bien. Me parece a mí, que de repente otro sindicato como que lo politizan mucho. Y yo no veo mucha política partidaria en la UNTMRA. Creo que más bien, defiende un poco más al obrero". (E9, P22)*

---

<sup>43</sup>.-La totalidad de los datos respecto a esta reflexión pueden ser vistos en el cuadro N°9 del Anexo II.

<sup>44</sup>.- Ver Cuadro N°10 del Anexo II

*"... lo que implicó una clara separación de lo que es el sindicato de lo que es el partido político. El abandonar la concepción del sindicato como polea de transmisión del partido político que era algo muy fuerte en el sindicato metalúrgico". (E14, P31)*

### **3.3 Sindicato que se adapta al cambio**

La apertura al cambio es un atributo que habilita a la continuidad de características ya existentes, pero dotadas ahora de un nuevo contenido y a la incorporación de nuevas realidades:

*"Cambios organizativos, cambios en lo que tiene que ver con una apertura, una profundización de la democracia interna del sindicato, cambios con lo que tiene que ver con la construcción programática, se va visualizando de que el mundo es otro y por lo tanto el planteo no puede ser el mismo que en 1950 y ha tenido iniciativas muy importantes en lo que tiene que ver, en enfocar el tema del desarrollo productivo, o sea la necesidad de que el país tenga un desarrollo productivo y ha tratado de construir en ese sentido. Es un sindicato que ... por allá por 1984, 1985 creó una comisión de nuevas tecnologías. No se puso contra los avances tecnológicos sino a tratar de gobernarlos. Que se haya logrado o no es otro tema. Pero un sindicato que antes del 90 ya tenía una computadora, que no era común en un sindicato de la industria manufacturera. Eso indica una cierta apertura..." (E14, P22)*

- La tradición de lucha y conquistas sigue siendo valorados por los sindicalistas. Los ejes de las plataformas se desplazan desde la sola lucha reivindicativa por salario, hacia una lucha por trabajo productivo, en búsqueda de un compromiso productivo que sustituya la situación actual de imposición de reglas de juego "de facto" y en forma unilateral por parte de las empresas. La reivindicación adquiere un nuevo sentido:

*"Creo que si, que, digo, los valores son los mismos lo que la situación ha cambiado y te ha hecho cambiar. Lo que antes era*

*una lucha por el salario, las asambleas, los paros, terminaba un convenio y se empezaba otro convenio pero era por salario. Hoy sin negociación colectiva, tenemos que luchar para ver como reinstalamos la negociación colectiva. Ese es un punto. El otro punto es como conseguimos trabajo, algo que el sindicato hace muchos años atrás ni lo hubiera pensado en los viejos dirigentes, salir a buscar trabajo, a provocar fuentes de trabajo, ese es un compromiso que la UNTMRA ha asumido desde hace un año..."*  
(E5, P12)

- El estilo de lucha. La capacidad de negociación, de diálogo son más valoradas. La dinámica de negociación - lucha se mantiene pero dotada de otra jerarquía. Esta capacidad de negociación y diálogo en el marco interpretativo de los sindicalistas es la que posibilita otras señas de identidad, que son las que habilitan el reconocimiento de los otros como organización "respetada", "seria" y "responsable".

*"... estoy de acuerdo, hacemos movilizaciones, pero aún así, de que te sirve llevar cincuenta mil personas alrededor del Palacio Legislativo si después los parlamentarios dirán "qué pasará ahí afuera, porqué será", creo que no corresponde enterarse por la prensa, creo que corresponde que el Sindicato se dirija directamente a quien quiere que lo escuche. Entonces, creo que en el pasado hubo errores de ese tipo que se hacían movilizaciones diríamos que por movilizar nomás, pero no eran efectivas en el planteamiento." (E13, P39)*

*"... el sindicato intenta hacer propuestas, el sindicato tiene una autoridad social, una relación con el resto de la sociedad muy particular, en todos lados es respetado. Eso se siente. Se siente en todos lados. Todo el mundo nos trata con mucho respeto, aún en la discrepancia. Nosotros vamos al Parlamento, al Ministerio, en todos lados nos tratan muy respetuosamente." (E15, P21)*

No todos los entrevistados estaban en condiciones de contraponer la forma que asumen en la actualidad las características del sindicato con relación a la situación anterior. No todos tienen la historia incorporada. Son los que vivieron el

proceso previo al año 1990 - 91 quienes analizan el cambio de la organización. Algunos de los que se incorporaron a la vida sindical luego del 90, tienen la historia incorporada en términos de "historia contada", pero otros no. Para el grupo de sindicalistas nuevos, el "estilo de vida" del sindicato forma parte de la vida normal, como si siempre hubiese sido así. Lo anterior es historia pasada, que muchas veces se desconoce.

## X. "LOS OTROS"

Cuando se desarrolló el concepto de identidad, se hizo referencia a que los "otros" eran aquellos que quedaban fuera del grupo por decisión del propio grupo, y con relación a los cuales el sindicato se define por oposición.

Si nos atenemos estrictamente a esta definición son dos los agentes significados como "otros":

1. Los "patrones"
2. El gobierno

Pero existe un tercer nivel de "alteridad" que no es definido ni deseado por el colectivo sindical, pero que, están fuera: los trabajadores no sindicalizados.

Mientras que con relación a los dos primeros grupos la relación "nosotros = ellos" se explica en términos de oposición y son los sindicalistas que establecen dichos términos; los trabajadores no sindicalizados no son significados como "otros" desde el colectivo sindical.

No son "otros" por decisión - definición del colectivo, sino por decisión de ellos. Son los que se definen como "otros" respecto a los trabajadores sindicalizados. La alteridad viene desde fuera del grupo, y no coincide con su decisión.

También fue señalado que la clase era el concepto que dividía las aguas respecto al exogrupo. Pero hay "otros" dentro y fuera de la clase. Con los que están fuera de la clase el sindicato se define por oposición.

Pero, también respecto a los otros la interpretación y el significado están cambiando, la separación aparece como menos rígida, es dinámica y presenta conflictos. Nuevamente aparece la tensión.

## **1. LOS "PATRONES".**

Sin duda el adversario tradicional de toda organización sindical. Son "los patrones", los de la otra clase, y al igual que los trabajadores conforman un grupo diverso.

### **1.1 Los patrones son heterogéneos**

En la interpretación de los trabajadores aparecen dos niveles de atribución de cualidades a los patrones:

- El grupo de patrones de un sector empresarial atrasado y altamente represivo, en algunos casos dirigiendo empresas en las cuales las condiciones de trabajo son miserables<sup>45</sup>. La

---

<sup>45</sup>.- "Las condiciones de trabajo en esta empresa son absolutamente degradantes del ser humano. Aquí no hay agua potable, se la tienen que traer de sus casas. No existen baños, solo hay un baño higiénico portátil ubicado en el medio de la planta, para uso tanto del personal femenino como masculino, los llveros son de resistencia abierta casera con el objetivo de

existencia de este sector es vivida como un freno para el desarrollo de nuevas relaciones y mejores condiciones de trabajo, y para ampliar la organización de los trabajadores<sup>46</sup>

*"... porque ahí además [...] su rol social a veces es el basureo, el manoseo de la gente ¿no? o las cosas que vos decís "esto es del siglo pasado" o "yo había leído que era del siglo pasado". Digo tipo de andar armado a ... ¿no? O basurear a la gente de una manera viste .. como este último Benas, no , que cuando viene la viuda del trabajador este que murió electrocutado le dice y la tipa le pregunta que pasó, le dice "lo que pasa es que el se agarró un cable que no debería haber tocado" Era un duchero que estaba electrocutado, sin tierra, es una cosa que vos decís ¿qué hacés?" (E1, P44)*

*"... los trabajadores adolecemos de muchas cosas, pero una de ellas es la de enemigos de clase que merezcan ser llamados así" (intervención de un trabajador en una asamblea)*

- Un segundo grupo de empresarios, con los cuales se establece otro tipo de relaciones y otro nivel de diálogo y mutuo reconocimiento. La clase de los patrones, al igual que la de los trabajadores, presenta una creciente heterogeneidad que el sindicato debe considerar.

*"Hay algunos casos que si, hay algunos patrones que si, que vos estás hablando con un tipo que sabe de lo que está hablando y que le interesa el negocio ese y que está metido por razones familiares o hereditarias o de vocación y bueno este ... en algunos temas se encuentra un lenguaje común. [...] en eso hay sectores o empresas o lugares donde hay una tradición de la negociación que bueno, que hay una relación civilizada..."<sup>47</sup>, (E1, P44)*

---

disminuir la temperatura del agua, dicha resistencia está a la salida de los mismos, como cable vivo, las instalaciones están semi - fundidas.

La mayoría de la maquinaria presenta irregularidades. Aquí faltan las protecciones adecuadas, los motores eléctricos no tienen descarga a tierra, los trabajadores que manejan la prensa deben hacerlo sobre dos tableros ubicados hasta la mitad de un pozo de aproximadamente 3 mts. de diámetro por 2 de profundidad sin ningún tipo de baranda de protección; el local no tiene vidrios, los cables eléctricos se encuentran en el piso, las llaves de las luces de encendido y apagado se encuentran rotas y muchas irregularidades más. No tienen comedor ni vestuario" ("Benas, donde la muerte es anunciada", en: "Forjando", agosto/setiembre del 2000, pág. 3.

<sup>46</sup>.- Ver Cuadro N° 11 del Anexo II

<sup>47</sup>.- Ver Cuadro N° 12, Anexo II

La heterogeneidad en el universo patronal determina una complejidad para el colectivo desde el punto de vista de la construcción de la identidad por oposición. En la relación con el otro, no solo necesito diferenciarme de él a través de la adjudicación de atributos opuestos a los míos, sino que necesito que el otro me reconozca como tal.

### **1.2 Las relaciones “nosotros” – “ellos”**

En la medida en que existen realidades “patronales” diferentes el reconocimiento de los otros hacia el sindicato varía desde el reconocimiento pleno al desconocimiento total (le otorga existencia o invisibilidad social). La lucha por el reconocimiento de la organización sindical en los ámbitos empresariales más atrasados es una lucha que forma parte de la constitución de la identidad colectiva, es una lucha por la identidad.

La relación con “el patrón” implica también tensiones: de adversario radical en contextos atrasados, a posible aliado en proyectos que permitan reactivar la producción. Estas realidades coexisten y desafían al colectivo en tanto institución, en la búsqueda de equilibrio entre el campo de acción reivindicativo – defensivo y propositivo – ofensivo.

La contradicción es solo aparente: para constituir al “nosotros” se necesita de “los otros”. Aunque adversario, es necesario, y es necesario, cuando las circunstancias lo requieren impulsarlo como tal.

Para los trabajadores que reflexionan más "pegados" a la realidad de la empresa, y con menor participación en la vida sindical esta relación es interpretada en términos contradictorios:

*"Creo que enemigo es todo aquel que atente contra... de alguna manera, contra un país, contra una sociedad, que lo único que le interesa ese usufructuar ... o ... creo que es muy genérico, el enemigo es todo aquel que genera toda esa riqueza y esa pobreza que hay en el mundo ¿no? Entonces .... digo simplificando eso digo, para mí el enemigo es el capitalismo y todos aquellos que de alguna manera respaldan ese sistema sí son enemigos. Yo que sé, un patrón para mi no es un enemigo..." (E2, P27)*

*"Acá siempre se tomó históricamente que los patrones eran nuestros adversarios. Siempre fuimos, "los patrones no sé qué, los tenemos que matar". Nosotros no los podemos matar a los patrones porque son los que nos dan el laburo, tenemos que defenderlos y los defendemos en forma inconsciente, o en forma consciente o lo que sea pero los defendemos, haciendo nuestro trabajo en buenas condiciones [...] como me ha pasado muchas veces si atacan a la empresa la defiendo como si fuera mía, porque digo, es mi fuente de trabajo y mal o bien uno tiene ese orgullo de trabajar en la empresa. [...] Pero no existe la misma correlación de parte de la patronal en reconocer eso, esa actitud que tenemos nosotros, porque cuando la mínima crisis haya de falta de trabajo o lo que sea a lo primero que se recurre es a jodernos a nosotros, eso es lo que yo entiendo que está mal y ahí los vemos como los grandes enemigos. Son los grandes enemigos porque nos están dejando sin trabajo, es lógico, pero hay momentos que ... vamos codo con codo porque tenemos que tratar de sacar adelante la empresa como nos ha pasado, o haciendo algún tipo de acuerdo... .." (E7, P 48 y 49)*

*"Porque yo no digo que la lucha antes fuera más fácil pero por lo menos era muy distinta, porque con un país cerrado yo lo único que tenía o mejor dicho lo central de mi tarea era disputarle de la riqueza que se estaba produciendo en el país disputarle la mayor cantidad de plusvalía que viniera para mi bolsillo a la burguesía nacional. Hoy esa no es la discusión y eso no es fácil que se entienda. No es esa la discusión porque yo no estoy peleando contra la burguesía nacional, estoy peleando contra una transnacional." (E14, P28)*

Cuando el compromiso productivo existente en el Uruguay margina de hecho al sindicalismo, considerado como un

obstáculo para una competitividad basada exclusivamente en la reducción de costos laborales e intensificación del trabajo, es necesario crear un marco nuevo de relaciones, constituirse a sí mismo como clase y al adversario también, pero con cualidades diferentes a las actuales.

Esta relación dialéctica entre reconocimiento, oposición y constitución mutua, se ha verificado de diferentes formas a lo largo de la historia. Es el sindicato quien hace que los patronos se constituyan como actores a partir de la primer huelga general realizada en 1946 (la Cámara Metalúrgica se crea ese año a instancias de dicho conflicto). En la organización de "ellos" para oponerse a "nosotros" hay un reconocimiento explícito de estos últimos, se los valida como adversarios.

### **1.3 La construcción social de los patronos**

Al igual que con la clase, cuando salimos por un momento del material de las entrevistas y nos ubicamos en las asambleas, se observa una significación del empresario menos compleja.

La construcción de los "patrones" como adversarios es clara, el discurso es hostil y es mucho más simple el discurso que aquel expresado en las entrevistas.

Dos motivos pueden estar en la base de este fenómeno: los trabajadores intervienen en sus problemas a partir de su realidad y las realidades más problemáticas se presentan en aquellas fábricas en las que los patronos corresponden al tipo

“atrasado” que mencionábamos en apartados anteriores. Estos son significados socialmente en términos de “enemigos de clase”.

El segundo motivo, al igual que la alusión permanente a la clase y a la unidad de clase, es que las instancias de intercambio colectivo son instancias por excelencia de afirmación de la identidad del colectivo, por lo tanto es de suponer que hay una lógica en los discursos de reafirmación de la clase y de oposición hacia la otra. Es un adversario real, pero es necesario también en el plano discursivo para que el “nosotros” se reafirme como colectivo.

## 2. EL GOBIERNO: UN DOBLE ROL

A este sector también se le atribuye un significado dual:

- En primer lugar, el gobierno es significado como causante de la situación actual del sector, ya sea a través de su política económica o a través de su actitud prescindente en los conflictos obrero – patronales:

*“El otro adversario es el gobierno, el gobierno. Los gobiernos son anti trabajadores, eso sí, clarito. No hay ningún gobierno que haga una política de beneficio a los trabajadores. Todos los gobiernos lo que han hecho hasta ahora ha sido la de profundizar más la crisis de los trabajadores, hacerlos más salvajes, más desregulado, más, no sé, digo, empeorando las condiciones de trabajo, cosas que se han logrado durante luchas de cien años en los sindicatos se han ido renunciando. Digo, un Ministerio de trabajo por ejemplo que ... , el Ministerio de Trabajo se supone que es para gobernar las relaciones de trabajo, el Ministerio de*

*Trabajo acá no hace nada, nada, y no se hace una ley que beneficie a los trabajadores, ni una ley". (E7, P51)<sup>48</sup>*

- En segundo lugar, el gobierno es interlocutor válido para la presentación de propuestas, y es en ese rol que "reconoce" al sindicato. Y es en ese ámbito donde el sindicato obtiene reconocimiento:

*"Yo tengo una percepción que la tienen muchos compañeros acá o sea... los parlamentarios a excepción de algunos grupos que a veces trascienden los partidos, conocen poco del país productivo. Ahí hay "otros". Esos son otros, digo, que está todo mezclado, este .... la UNTMRA ahí se ha ganado un respeto grande en ese ámbito porque ha ido desde hace, yo que sé, tres o cuatro períodos parlamentarios a la fecha. Es un sindicato que es escuchado en sus propuestas, propuestas programáticas y somos una organización reconocida y respetada en los ámbitos ministeriales..." (E1, P44)*

### **3. LOS "OTROS" QUE DEBERÍAN SER "NUESTROS"**

La no - adhesión de un gran número de trabajadores constituye un "*desgarro identitario*" (Linhart, en Durand, 1996).

Objetivamente pertenecen a la misma clase, ejercen la profesión en similares condiciones, pero por algún motivo no se incluyen en el colectivo. Según los entrevistados son los que ven a los sindicalistas como "otros". Ya se han adelantado algunas características de este sector en el capítulo correspondiente a la interpretación del entorno.

---

<sup>48</sup>Ver Cuadro N° 13 del Anexo II

Hay varios niveles en la significación de esta no adhesión:

### **3.1 Los que no pueden estar**

En este caso, la significación de la no - adhesión es colocada fuera del trabajador:

El miedo al despido por haberse sindicalizado es el principal freno y es un tema muy presente en el discurso de los entrevistados<sup>49</sup>.

Esta es una parte de la explicación. El hecho de que 4500 trabajadores hayan firmado un recurso del sindicato, abona la hipótesis de que formarían parte del "nosotros" si las condiciones fueran otras.

Pero, la identidad sindical, en tanto identidad colectiva no se moviliza solamente en una lógica de pertenencia, sino en lógica de acción y de compromiso. No se puede ser sindicalista y no "ejercer" la condición de tal.

Para el sindicato, el ámbito de acción para terminar con las causas de este nivel de no - adhesión es el reclamo ante el estado y ante las propias empresas, no hay que actuar sobre los trabajadores:

*"Si en el país hubiera una democracia plena la organización metalúrgica se multiplicaría por diez, aunque no hubiera logros, aunque siguiera el sindicato sin obtener un convenio salarial, si siguiera sin obtener la seguridad y la estabilidad laboral. Se multiplicaría por diez. Si eso no existe es porque las patronales tienen una gran impunidad para reprimir, entonces hay una cuestión que es objetiva. Las reivindicaciones, o sea, no no, el*

---

<sup>49</sup>.- Ver Cuadro N°15 del Anexo II

*sindicato no es una cuestión artificial, es una necesidad objetiva que tienen los trabajadores, que puede llegar o no, y bueno que algunos tienen más necesidad que otros, o sea, naturalmente que eso parte de un nivel de desarrollo de conciencia política, de conciencia de clase, pero conciencia de clase que en mayor o menor medida está desarrollada cuando hay colectivo..." (E14, P33)*

La no pertenencia es en estos casos interpretada como pertenencia oculta.

### **3.2 Los que no quieren estar**

Otros sectores de trabajadores no adhieren por voluntad propia, pudiendo hacerlo.

Son aquellos a los que el sistema les "gana la cabeza"<sup>50</sup>, (ver cuando nos referíamos al individualismo) o aquellos que tienen una socialización socio - laboral diferente. Para los entrevistados son grupos de trabajadores no obreros (administrativos, técnicos) y obreros como capataces, encargados, etc.

La no - adhesión está colocada en los propios trabajadores, son los que voluntariamente eligen ser "otros"<sup>51</sup>

En este sector, a diferencia del anterior, el colectivo debe ganar para si a estos trabajadores.

---

<sup>50</sup>.- Ver apartado 2. del Capítulo VII.

<sup>51</sup>.- Ver Cuadro N°16 del Anexo II

## **XI. LA HISTORIA**

Los sindicalistas realizan su narración en clave de cambio. En el discurso de los entrevistados está siempre presente la historia, directa o indirectamente. La comparación histórica será tanto más profunda cuanto más larga sea la historia vivida por el sindicalista dentro del colectivo.

Los trabajadores que pertenecen al grupo de adhesión de tipo "práctica", son los que tienen menor trayectoria en el sindicato, y excepto un caso no conocen la historia del sindicato o la tienen débilmente incorporada.

Quienes hacen las reflexiones más extensas son aquellos trabajadores que tienen un tiempo de militancia más largo.

La interpretación del papel jugado por la historia en la construcción de la identidad incluye tres aspectos:

1. El peso de la misma en la construcción de la identidad colectiva.
2. La incorporación de la historia colectiva en los militantes sindicales
3. La forma en la que estos se apropian del proceso histórico, estableciendo comparaciones a través de una elaboración crítica del "antes" y el "después".

## 1. EL PESO DE LA HISTORIA

Los entrevistados le otorgan a la historia una doble significación en cuanto a su peso sobre la identidad actual:

Para algunos el peso de la trayectoria sindical es débil, y desconocida para los militantes.

Para otros, la historia tiene un peso importante, de carácter positivo, y es determinante para la formación de la matriz identitaria sobre la cual el colectivo construye su realidad actual:

*"Pesa mucho. En lo positivo una impronta muy fuerte de una identidad que no está construida sobre la base del gremialismo o el corporativismo sino que está construida sobre la base de una mentalidad de clase, eso yo creo que es una cosa muy positiva y que hace a eso que yo te decía de lo que yo noto una diferente forma de razonar y de ver los problemas y de ver la vida de este sindicato con respecto a otros ¿no?" (E3, P13)<sup>52</sup>*

La historia es un elemento de unión del colectivo. La tradición de lucha, la construcción de la "conciencia de clase", el prestigio y el reconocimiento social son fruto de la historia.

No obstante la valoración positiva hay una valoración crítica en cuanto a la tradición de lucha y la modalidad de funcionamiento que son sometidos a cuestionamiento:

*"... Y en aspectos negativos es que ese mismo, simultáneamente esa misma impronta venía con algunas cuestiones enquistadas que, este, la vida demostró que no eran correctas y además si uno las mira desde el punto de vista instrumental no serían eficaces en esta época, todo aquello de la organización piramidal, todo aquello de la transmisión mecánica del sindicato de decisiones tomadas en otros ámbitos, este... todo aquello de reproducir en la vida del sindicato también esa misma cuestión que existe en la fábrica que es la diferencia entre los que conciben la política del sindicato y los que la ejecutan, entonces,*

---

<sup>52</sup>.-Ver Cuadro N° 18 del Anexo II

*esos aspectos hubo que someterlos a la crítica para poder seguir ...” (E3, P13)*

Nuevamente la dinámica y la contradicción. La historia debe ser sometida a crítica para rescatar lo que fortalece al colectivo y superar lo que le impide crecer. La historia pesa como un elemento más. No se vive del pasado.

*“Primero: a la interna estamos en un proceso crítico. Toda crítica supone negación de muchas cosas y supone la posibilidad de desarrollo, [...] Creo que en algunas cosas va a haber que negar algunas cosas de la estructura anterior de funcionamiento donde había un secretario general que era dios, la concepción estalinista de la organización, o mesiánica, los peronistas también son iguales. La ruptura con esa concepción es evidente en el sentido de que hoy existe una acción consciente por construir conocimiento entre todos. Desde el punto de vista organizativo la estructura sigue siendo la misma que antes, entonces hay una contradicción ahí que en algún momento se va a resolver. Hoy nadie las dice va a ser así o asá, no se sabe, pero hay contradicciones. No se corresponde la forma jurídica con la forma de relación, hay una contradicción. Capaz que no es solo un problema jurídico, justamente como la cosa es mucho más compleja también requiere el involucramiento de mucha mas gente. Es un cuerpo vivo, es un proceso en efervescencia.” (E15, P20)*

## 2. LA INCORPORACIÓN DE LA HISTORIA

Más allá de la valoración del peso de la historia, vale la pena detenerse brevemente en un aspecto importante desde el punto de vista del proceso que nos ocupa: la incorporación de la historia entre los miembros del colectivo. La incorporación de la historia, más que del tiempo de permanencia en el sindicato depende de la socialización del afiliado dentro de la organización y constituye un elemento de refuerzo de la identificación con el colectivo y, por tanto, de la identidad colectiva.

Los entrevistados manifiestan dificultades en este sentido, a pesar de los esfuerzos institucionales que se han hecho desde este punto de vista. Desde 1999 el sindicato cuenta con una escuela de formación, entre cuyos cursos se encuentra un módulo básico de historia del sindicato. Desde la institución se están haciendo esfuerzos para transmitir el pasado común.

No obstante este esfuerzo los entrevistados señalan que los más jóvenes desconocen o no tienen incorporada la historia. Inclusive, dentro de los entrevistados, los que se han incorporado recientemente no conocen la historia.<sup>53</sup>

Si ubicamos a los entrevistados en cuanto a su conocimiento y apropiación de la historia, teniendo en cuenta los niveles de adhesión, obtenemos el siguiente cuadro:

	<b>Historia incorporada</b>	<b>Historia no incorporada</b>
<b>Adhesión Comprometida</b>	A, B, C, D, E, G, K, O, P	
<b>Adhesión Práctica</b>	F, J, M, L.	H, I, N, Ñ

La débil incorporación de la historia de las generaciones nuevas y en los tipos de adhesión práctica o formal, nos remite nuevamente a la reflexión de la importancia del tiempo de socialización sindical, y su relación con el tipo de adhesión con la organización. No es casualidad que aquellos trabajadores que presentan niveles de adhesión práctica, pero que conocen y

<sup>53</sup>.- Ver Cuadro N° 19, Anexo II

valoran la historia sindical, estén en transición hacia una adhesión de corte "ideológico".

Respecto a la transmisión de la historia como dispositivo identificador, se presenta una dificultad adicional en la vida sindical: la pérdida de militantes provocada por los despidos (ya sean por re - estructuras o por represión sindical), el natural recambio generacional, hacen que la convivencia entre viejas y nuevas generaciones sea más difícil. Eso dificulta el intercambio de experiencias y la adquisición de la historia por parte de los militantes recientemente incorporados.

### **3. LA FORMA DE APROPIACIÓN DE LA HISTORIA**

Ya fue dicho que la historia es apropiada críticamente.

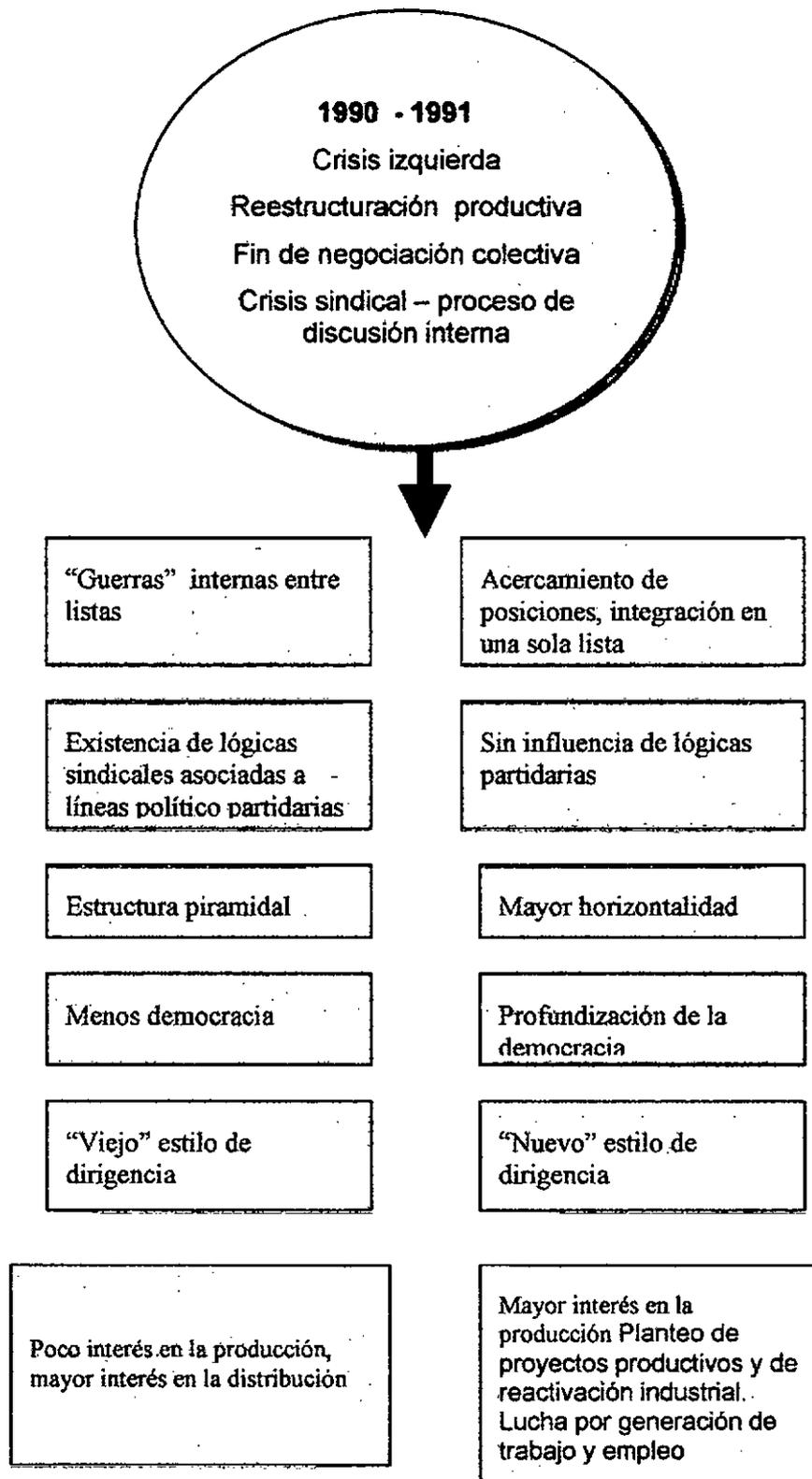
Un solo caso de los entrevistados ha vivido la historia anterior al golpe de estado, y un grupo importante de los entrevistados vivió la historia sindical desde la reapertura democrática. Es a partir de estas entrevistas que se realiza el análisis.

El resto de los entrevistados no tiene la historia vivida dado que se han incorporado al sindicato en forma reciente.

Los años 90 - 91 son los años claves donde "cambia la historia". Se produce un importante viraje en la vida sindical que puede relacionarse con la formación de una nueva matriz identitaria.

Los planos de análisis del cambio histórico a partir de este período se superponen permanentemente: los cambios económicos en el sector de actividad, las crisis ideológicas, los cambios en el sindicato, etc. Lo común es el punto de inflexión y el diagnóstico de las diferencias del "antes" con respecto al "después".

La interpretación de los trabajadores en términos históricos se presenta en el siguiente cuadro:



Esta separación entre el antes y el después, no es una separación rígida, no implica el pasaje de una situación a otra totalmente nueva. La realidad actual está permeada por los "viejos" elementos que vienen desde lo largo de la historia.

Ahí es donde se manifiesta la tensión: lo viejo nunca desaparece totalmente y lo nuevo nunca surge de golpe. En la síntesis de ambas cosas es que surgen nuevas señas de identidad.

## **XII. DIFICULTADES PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA IDENTIDAD**

El sindicato es otro y es el mismo. Antes de la dictadura (período remoto en términos históricos para los entrevistados) las empresas y los trabajadores eran otros. Sin embargo el sindicato sigue siendo el mismo. El desafío es mantenerse siendo el sindicato único de trabajadores metalúrgicos en esta época que es calificada como nueva, y no necesariamente buena.

En los capítulos anteriores hemos visto los contenidos que asumen cada uno de los componentes de la identidad colectiva, como se van construyendo en función del desarrollo histórico y las diferentes situaciones que le son planteadas a la organización por su entorno.

Existen aspectos que operan como trabas para un desarrollo más pleno del colectivo, y con el de su identidad. Se mencionarán aquí los más importantes, dado que, sin estar previstos en los objetivos de este trabajo se presentaron como núcleos temáticos fuertes en las entrevistas.

## 1. EL SINDICATO COMO UN ESPACIO LIMITADO DE SOCIABILIDAD

Las dificultades que plantea el entorno y la necesidad de hacer frente a una multiplicidad de problemas en un contexto de afiliación sindical reducido, convierte al sindicato en un espacio donde solo tienen cabida – a pesar del deseo de sus militantes – los problemas políticos y sindicales derivados de dicha situación.

Hay poco espacio y pocos recursos (humanos y financieros) para la realización de actividades de corte más social, que impliquen compartir más que los problemas derivados de la situación laboral.

Esta situación es sentida como falta por los entrevistados, que desearían contar con espacios donde desarrollar otros aspectos de su vida y poder integrar a sus núcleos familiares en estas actividades:

*"Yo lo he planteado más de una vez que sería bueno que el día que se reúne la dirección del sindicato hubieran actividades para nuestras compañeras, que pudieran hacer yoga, gimnasia o jugar al truco, no sé, y que es una forma también de arrimar a la familia. Yo creo que es parte de eso... yo creo que estamos en un proceso de cambio de una búsqueda diferente de identidad, yo creo que en eso estamos" (E2, P12)*

La realización de actividades recreativas y sociales, sería también una puerta de entrada para muchos trabajadores que no participan del sindicato pero pueden sentir necesidad de espacios de este tipo y a partir de ahí construir su adhesión.

## 2. EL "ESTIGMA" DEL SINDICALISTA

Este aspecto fue reiteradamente puesto sobre la mesa en las entrevistas realizadas: los sindicalistas sienten que su actividad no es una actividad socialmente reconocida, y que en la situación actual puede generar más perjuicios que beneficios.

*"Este ... primero que hay un dato general hoy en la sociedad ... el militante sindical, o el dirigente sindical no es visto hoy por la sociedad o por la opinión pública con los mismos ojos que era visto en el año 83, por poner un ejemplo. Yo creo que eso es un tema muy complejo en el cual intervienen muchos factores, y bueno, es un ... .. visto en muchos casos como un ser... .. (se ríe) o un modelo social de otras épocas" (E1, P13)*

*"... vos asumir hoy ser dirigente sindical ya quedás marcado en la sociedad, en la familia, en tus vecinos, en tu trabajo, perdés posibilidades de trabajo, dejás montones de cosas. Si uno se pusiera como individuo a razonar que perdés y que ganás digo, tal vez, no lo harías, pero como es algo que siento, que estoy convencido y a parte es un hecho natural que uno entiende de que cuando da este paso deja muchas cosas, ¿no?" (E2, P7)*

## 3. DIFICULTADES PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

En el contexto de militancia reducida, la vida sindical implica un importante desgaste. Esto es palpable sobre todo en los militantes con responsabilidades de dirección, pues implica mantener un difícil equilibrio entre la vida laboral, familiar y sindical, sobre todo en un contexto donde no existe derecho a la licencia sindical.

Esta multi - responsabilidad genera a veces conflictos familiares, sobre todo en el caso de las mujeres. La única mujer militante entrevistada, señaló que si bien no era su caso, existía dificultad

para la plena participación de las mujeres en el sindicato pues su "doble jornada laboral" les impide desarrollarse plenamente dentro el ámbito sindical.

Los problemas económicos del sindicato y de los sindicalistas en particular también inciden. Varios militantes pierden horas de trabajo dado que en muchos lugares no existe licencia ni horas sindicales:

*"... como no tenemos gente yo tengo que salir en horario de trabajo, a las cámaras, ese tipo de cosas son a las nueve de la mañana a las diez de la mañana, entonces ahí pierdo en este momento son horas que el sindicato económicamente esta mal, el Comité de Base tampoco tiene plata y al no tener licencia sindical... en este proyecto concretamente en este año llevo 140 horas perdidas." (E5, P18)*

Ya fue señalado y vale la pena reiterarlo: el entorno hostil desdibuja el "nosotros". Cuando la participación en la vida sindical plantea dificultades en otras facetas de la vida para aquellos que no han asumido un tipo de compromiso más de carácter ideológico o práctico - colectivo, es difícil identificarse con la organización y su "estilo de vida". Se convierte en una actividad poco atractiva desde el punto de vista de los proyectos personales.

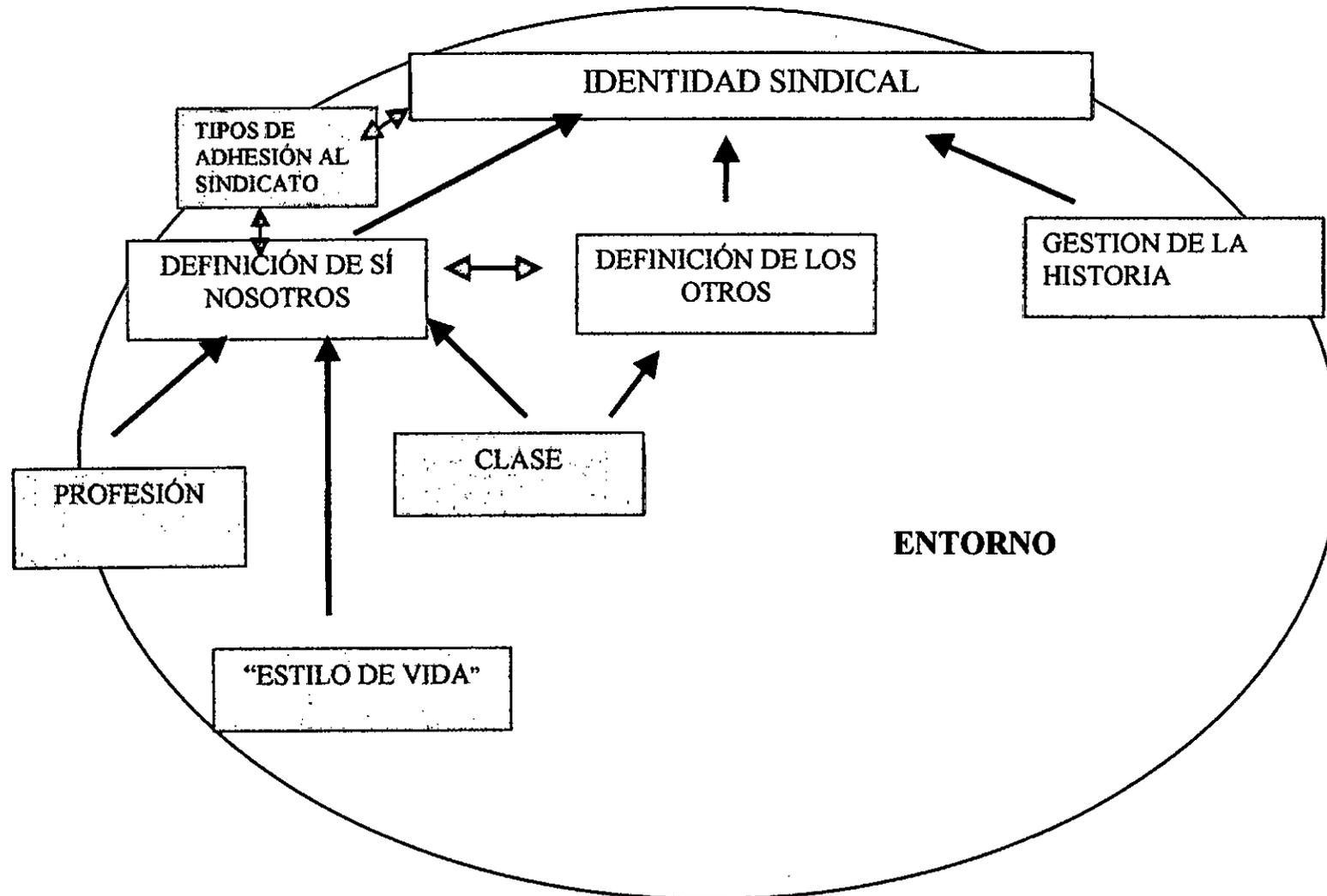
### **XIII. CONCLUSIONES**

Afirmar que la identidad sindical está en construcción no constituye nada nuevo porque es un proceso continuo, de forma tal que en tanto resultado, la identidad es siempre provisoria. Nunca deviene un atributo estático, en la predominancia de unos contenidos sobre otros está la "tónica" que caracteriza la identidad colectiva en un momento dado. Se construye todos los días a través de interacciones complejas entre los individuos que integran el colectivo y entre éstos y su entorno.

Lo importante en el análisis del proceso, más que su resultado final, serán las características que asume, y en función de las mismas, a que recursos de acción da lugar la predominancia de una u otra forma de identidad.

En la página siguiente puede verse representado gráficamente el proceso de construcción de la identidad colectiva.

EL PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LA IDENTIDAD SINDICAL



¿Cómo se manifiesta la crisis de identidad?

De los tres componentes de la identidad colectiva es la definición de sí ("yo" y "nosotros") la que está sometida a mayores tensiones. Las tensiones en la definición de "los otros" se derivan de la anterior. La gestión de la historia siempre es una tensión en la medida en que constituye un diálogo permanente entre pasado y presente.

A partir del análisis realizado se incluirán en esta reflexión final los aspectos más importantes en el proceso actual de construcción de la identidad sindical.

## **1. TIPOS DE ADHESION**

La adhesión del trabajador al sindicato es el nexo entre la identidad individual y la identidad del colectivo. Esta adhesión adopta diferentes modalidades y el predominio de una u otra determina ciertas características de la identidad colectiva que se traducirán en posiciones institucionales, plataformas programáticas y reivindicativas (recursos de acción y compromisos).

Se ha podido constatar la existencia de tres formas diferentes de adherir al sindicato. Cada una de ellas supone una lógica distinta en la relación entre individuo y colectivo.

Puede elaborarse una tipología como la que se presenta en el siguiente cuadro:

CLASE		DESESTRUCTURACIÓN	
A	B	C	
Predominio de adhesión ideológica	Predominio de adhesión práctica	Predominio de adhesión formal	No – adhesión
Colectivo: fin en sí mismo.	Colectivo: medio para obtener mejoras en la situación de los trabajadores	Colectivo: conjunto de personas que se “sienten” pertenecientes a él, sin que esto tenga ninguna consecuencia práctica (sindicato “etiqueta”)	No – colectivo
Posición de la institución:  Enfasis en lo programático – propositivo: Acción ofensiva, toma de iniciativa, proyectos propios, búsqueda de transformaciones sociales más amplias	Posición de la institución:  Enfasis en lo programático reivindicativo: Acción defensiva (actuación de contragolpe) Plataformas reivindicativas basadas en salario	Posición de la institución:  Variable entre inacción y actuación de contragolpe. Débil elaboración programática	No – sindicato
Visión que trasciende al sector de actividad	Visión sectorial	Visión sectorial – empresarial – individual	Visión individual
Ámbito de actuación predominante: la producción	Ámbito de actuación predominante: la distribución	Ámbito de actuación predominante: donde surja un problema puntual	Acción individual
Identidad movilizada con lógica de compromiso	Identidad movilizada como un recurso de acción	Identidad movilizada como pertenencia	No-identidad

La última columna es el campo de la desestructuración total, es el sector donde la clase no existe como realidad subjetiva.

La columna C es la más confusa, porque la pertenencia puede estar constituida sobre la base de motivaciones diferentes que pueden derivar en otras formas de compromiso, mantenerse

estables o llegar a la no – adhesión. Cuando en un sindicato, la adhesión predominante es la formal, la lógica de la desestructuración está invadiendo el colectivo y la identidad de éste puede estar en proceso de disolución.

Según el material analizado en esta investigación, puede decirse que la crisis de la identidad sindical se manifiesta en la coexistencia de los tres tipos de adhesión entre los afiliados, y se ve especialmente en la tensión entre las dos primeras (columnas A y B).

¿Cómo se manifiesta la tensión?

Al haber una importante presencia de adhesión “práctica” y en un contexto como el uruguayo de desregulación de las relaciones laborales, el sindicato como colectivo corre el riesgo de encerrarse en una identidad corporativa, actuando de contragolpe, sin más capacidad de representación de los que ya están afiliados. Cuando esto sucede, la iniciativa estará en el terreno de los "otros" y el principal ámbito de actuación es la órbita de la distribución, *“el disputarle a la burguesía una porción mayor de ganancia”* al decir de un trabajador.

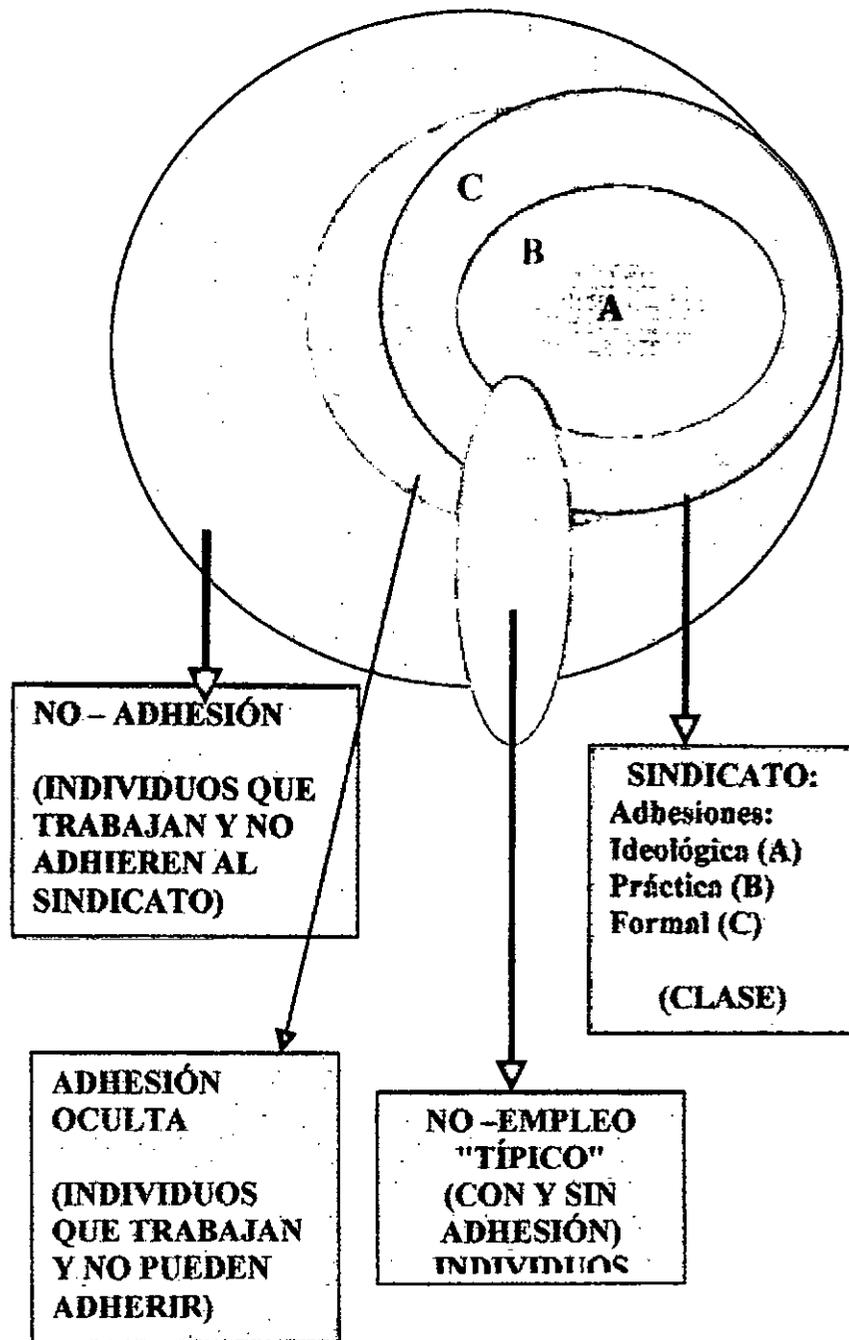
El ámbito de intervención tradicional de la organización sindical había sido el de la distribución. Elementos surgidos permiten afirmar que hay un viraje importante. Si bien se sigue pretendiendo intervenir en la esfera de la distribución (prueba de esto es el reclamo por aumento salarial y convenios colectivos) se está planteando una estrategia dirigida al ámbito de la producción.

El predominio de la adhesión "ideológica" entre los miembros del sindicato, colocaría al colectivo en otro nivel de actuación. Si esto sucede el sindicato estará en condiciones de trascender sus fronteras sectoriales; constituyéndose en un actor social con proyección amplia.

Es en la relación entre estos dos ámbitos de intervención donde se manifiestan las tensiones entre los contenidos que asumen las dimensiones más importantes de la definición de sí (clase y profesión)

### **3. LA CLASE Y LA PROFESIÓN**

Se ha visto la importancia de la clase como componente de la definición de sí, y de diferenciación con los otros. Pero la constitución de la clase (tarea central del sindicato) implica un espacio social que trasciende el colectivo. Este espacio social está conformado por el conjunto de la fuerza de trabajo del sector como puede verse en el siguiente esquema:



Donde se constituye la clase como realidad subjetiva y organizativa es en la zona identificada como "sindicato". El colectivo sindical, no se cuestiona su pertenencia a la clase. El conflicto aparece cuando se significa esta pertenencia respecto a los trabajadores que están fuera del sindicato.

Existe una zona de sombra (identificada como "adhesión oculta"), donde los trabajadores no pueden ejercer su derecho a pertenecer al sindicato, por tanto la clase no existe porque como realidad social no puede ser manifestada. El ámbito de actuación para habilitar la constitución en clase de esos trabajadores es sobre las empresas que prohíben la sindicalización y sobre el gobierno que permite que ello suceda.

Luego está la zona identificada como "no - empleo típico", que atraviesa el gremio y lo excede, pues está constituida por trabajadores sin empleo o sin empleo "típico". Algunos pueden querer adherirse al sindicato. En este caso, deberían buscarse mecanismos de integración para que puedan vehicular su adhesión, dado que su situación de no - empleo, los coloca muy cerca de las fronteras de la desestructuración.

En la zona de "no - adhesión" se encuentran los trabajadores que pudiendo, no adhieren al sindicato. La esfera de actuación del colectivo aquí es la del convencimiento, la del diálogo, la de la búsqueda de espacios en los cuales los trabajadores se vean comprendidos y adhieran.

En la zona de sombra y en la zona de los que no trabajan es donde se agudiza la soledad del "nuevo proletario", del despojado, no de los que no adhieren teniendo la libertad de hacerlo, sino de los que no adhieren porque les fue quitada una

o ambas libertades: la de trabajar o la de asociarse libremente. Es en estos sectores que se verifica lo que Verret (1989) llama la "desproletarización". Una de las nuevas tareas del movimiento sindical del siglo XXI es sacar a los nuevos proletarios de la cultura del despojo, del despojo de trabajo y del despojo de derechos.

Hay un doble juego en la construcción de la identidad sindical. No basta que quienes estén dentro del sindicato sientan y piensen en términos de "nosotros" a aquellos trabajadores que no están. Si los trabajadores que no adhieren, ven en el colectivo a "otro", lo sienten como un espacio al que no pertenecen.

El desafío es, como se pueden tender puentes hacia los que no están, a partir de la construcción de relaciones que permitan encontrar elementos comunes.

La búsqueda de "lo común" no puede ser planteada solamente en términos de "empleo". El trabajador precario, el subcontratado, el trabajador "en negro", tienen empleo, pero es un empleo que desdibuja a la clase, la atomiza.

Uno de los elementos comunes en torno al cual es posible constituir la identidad colectiva es el trabajo y asociado a este la profesión.

Nuevas formas de trabajar y desarrollar la profesión se abren paso.

El valor de la profesión en este sindicato no es menor, tiene un importante significado y sentido social, aún inmerso en medio del cambio y en el marco de una realización alienada. Dicho

valor es una base que habilita a la construcción de nuevas formas de profesionalidad.

Cuando el sindicato plantea "provocar trabajo" (*"algo que nunca hubieran imaginado los viejos dirigentes"*), se plantea un trabajo con otros contenidos (luchar por el trabajo en cualquier condición puede implicar luchar por el aumento de las condiciones de explotación).

Se comienza a reivindicar un trabajo con otros contenidos: desarrollo profesional, intercambio y generación de conocimientos, apropiación del conocimiento del proceso de trabajo. La gestión obrera de dos de las fábricas que cerraron en el sector es un ejemplo de lo anterior.

Cuando el trabajo "vale" (y no solamente en términos mercantiles), la profesión adquiere mayor significado en la conformación de la identidad colectiva.

### **3. SOCIALIZACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD**

Los diferentes niveles de identificación personal con el sindicato, guardan relación con la trayectoria y la socialización del sindicalista en diversos ámbitos (partidarios, estudiantiles, familiar y sindical).

La debilidad de los espacios de socialización sindical dentro de las empresas, y la dinámica del sindicato de pocos militantes y

mucha actividad genera carencia de espacios de sociabilidad que constituyen espacios de socialización sindical. La afiliación al sindicato es fácil, la construcción de la adhesión es difícil y requiere diálogo, participación, acción y reflexión.

La profundización de la democracia sindical, la escuela de formación, y el periódico son (entre otros) elementos positivos que el sindicato está construyendo en este sentido.

Uno de los desafíos para la organización es reflexionar sobre la posibilidad de constituirse en un espacio alternativo de socialización

En este sentido, se puede afirmar que es posible construir deliberadamente espacios de sociabilidad y socialización que contemplen:

- Intercambios entre las viejas y las nuevas generaciones<sup>54</sup>.
- Integración de los metalúrgicos "futuros" (estudiantes)
- Integración de trabajadores desocupados del sector a actividades de distinto tipo.
- Actividades de integración entre los afiliados que incluyan otras facetas de su vida, tales como la recreación, la integración de las familias, etc.

---

<sup>54</sup>.- Un trabajo de extensión universitaria realizado en 1999 por estudiantes de la Facultad de Psicología, realizó avances en este sentido, organizando encuentros intergeneracionales.

El mismo y otro colectivo, los mismos y otros sindicalistas. La misma profesión, pero con otros contenidos. La misma clase pero cambiada. Los mismos valores, pero nuevos. Los mismos adversarios, pero distintos. Una historia que pesa para bien y para mal. La construcción de la identidad colectiva sindical está en crisis, en búsqueda de una síntesis que inevitablemente será provisoria.

## XIV. BIBLIOGRAFÍA

Andolfatto, Dominique y Labbé Dominique, 2000: "Sociologie des syndicats". Ediciones La Découverte. Colección Repères, 304 Paris

Antunes, Ricardo; 1998: "Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho" Cortez; Editora da Universidades Estadual de Campinas. San Pablo. Brasil.

Antunes, Ricardo; 2000: "La centralidad del trabajo hoy". Papeles de Población N°25. Julio - Setiembre 2000. México.  
En pág. Web: <http://papelesdepoblacion.uaemex.mx.rev25.pdf>

Antunes, Ricardo; 2000: "El trabajo y los sentidos". Cuaderno 1. Serie: Desafíos del mundo del trabajo. Grupo de Estudio del Trabajo. Montevideo. Octubre 2000

Argenti, G; Carrillo, J.; Cella, C.P.; Céspedes Ruffinelli, R.L.; de la Garza Toledo, Enrique; Iranzo, Consuelo; Lazarte, J. R.; Lucena, Héctor; Ramírez, M. A.; Thompson, A.; 1995: "Lavoro e politiche neoliberale in América Latina". Franco Angeli. Milan. Italia.

Bilbao, Andrés, 1993: "Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera". Editorial Trotta. Fundación 1° de mayo. Madrid. Segunda edición. 1995

Bizberg, Ilán; 1989: "Individuo, identidad y sujeto". Estudios Sociológicos, VII:21. El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos. México.

Bottaro, José; 1985: "25 años de movimiento sindical uruguayo. La vida de A.S.U." Suplemento especial de "Avanzada". Ediciones Latinoamericanas. Acción Sindical Urugaya, Montevideo, Uruguay.

Bunel, Jean; 1991, : "Pactos y Agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal"  
Fondo de Cultura Económica, Sección de obras de Política y Derecho. Buenos Aires, Argentina 1992

Castel, Robert; 1997: "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado" Paidós. Colección Estado y Sociedad. Buenos Aires, 1997

Clément, Karine; 1999: "La fiette perdue de la classe ouvrière" Le Monde Diplomatique. En pág Web:  
<http://www.monde-diplomatique.fr/1999/12/CLEMENT/12751>

D'Elía, Germán. Miraldi, Armando, 1984: "Historia del Movimiento Obrero en el Uruguay"  
Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo.

D'Elía Germán; 1969: "El movimiento sindical". Colección Nuestra Tierra, Número 4. Editorial Nuestra Tierra. Montevideo.

Del Río, Eugenio; 1999: "El trabajo como factor de identidad". Cuadernos de Materiales, N°9. Monográfico: "La concepción del Trabajo". Madrid, España.

En pág. Web:

<http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9c.htm>

De Oliveira, Lucia y Massera, Ema; 1994: "Estrategias de Organización empresarial y nuevas formas de competitividad que se esbozan". Unidad de Relaciones y Cooperación, Universidad del la República. Serie Documentos de Trabajo N°34.

De Oliveira, Lucia; 1994: "Industria metalúrgica y afines en el Uruguay. Requiem o innovación". Unidad de Relaciones y Cooperación, Universidad de la República. Serie Documentos de trabajo N° 4. Montevideo.

De Oliveira, Lucia; Mendy, Mariana; Morales, Silvia y Pittaluga, Lucía; 1998: "Trabajo y contrato en una estrategia competitiva de calidad. Informe final. Estudio en la empresa Mak S.A". Convenio MAK S.A-Universidad de la Rpa.-UNTMRA. 1996-1997

De Oliveira, Lucia, Mendy, Mariana; Morales, Silvia; Santamarta, Iliana; 1999: "Encuesta realizada a 26 empresas del Sector Metalúrgico". Unidad de Relaciones y Cooperación con el Sector Productivo. Universidad de la República.

De Oliveira, L.; Mendy, M.; Morales, S.; Sanamarta, I.; 2000: "La problemática de la construcción de las competencias laborales. Experiencias en cuatro empresas del sector metalúrgico". Relaciones y Cooperación. Universidad de la República.

Dubet, François, 1989: "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto". Revista "Estudios Sociológicos", VII: 21. El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos. México, 1989

Dubet, François, 1997: "Les Disparus". En "Le Chroniqueur". N°3, Janvier 1997. París.  
En pág. Web:  
<http://www.globenet.org/chroniqueur/03/rubriques/social.htm>

Durand, Jean Pierre (ed), 1996: "Le syndicalisme au futur". Coolection Alternatives sociologiques, Syros, París

EPU, 1989: "Reportaje a Rosario Pietraroia. Vida de un metalúrgico". Ediciones Pueblos Unidos. Montevideo.

Gallin, Dan; s/r: "Sindicalismo y nuevo orden mundial". Publicado en Iniciativa Socialista N°32. En página Web:  
<http://www.inisoc.org/gallin.htm>

Giménez, G.; s/r: "La identidad social o el retorno del sujeto en Sociología". Identidad Social, México.

Gleizer Salzman, M., 1997: "Identidad, subjetividad y sentido en las sociedades complejas". FLACSO. Juan Pablo Editor. México. BUSCAR NOMBRE PROPIO.

González Sierra, Yamandú, 1993: "Continuidad y cambio en el Movimiento Sindical Uruguayo. Una perspectiva histórica de su problemática actual". CIEDUR - DATES. Cuadernos de Información Popular N°12. Montevideo.

Gorz, André; 1991: "Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la Razón económica". Editorial Sistema. Madrid.

Hyman, Richard; 1998: "Union conceptions of employees' interest in a changing Europe: dilemmas and prospects". En: Rev. Sociologie du Travail. N°2 1998 - 08 - 28. Dunod. París.

Lojkine, Jean; 1986: "La clase obrera, hoy". Editorial Siglo XXI. 1988

Mitjavila, Miriam; 1994: "Identidad social y comunidad. Notas acerca de las conexiones entre ambos conceptos". Cuadernos del CLAEH. N° 69. Año 19, 1994/1 ISSN 07 97- 6062 pp. 67 - 77. Montevideo, Uruguay.

Morales, Silvia y Perez, Graciela; 1996: "Organización del trabajo y negociación colectiva. Experiencias en la industria metalúrgica y afines en Uruguay. Pre - diagnóstico de ocho casos". UNTMRA - Universidad de la República. Unidad de Relaciones y Cooperación con el Sector Productivo. Montevideo.

Morales, Silvia y Scheoane, Gabriela, 1993: "Perfil de la Organización Sindical. Encuesta a Comités de Base rama metalúrgica y afines". Departamento de Sociología, mimeo. Montevideo

Offe, C.; Naredo, J. M.; Ramonet, I.; Zubero, I.; del Río, E.; Aubet, M.; Etxezarreta, M.; Recio, A.; Alonso, L.; Bermejo, R.; Alvite, J. P.; Fernandez Duran, R.; 1997: "¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo". Tercera Prensa. Donostia. España.

Petronio, Tabaré, 1989: "Introducción al estudio de la historia del sindicalismo uruguayo". Comisión de Cultura y Formación Sindical. PIT - CNT. Ediciones Ideas. Montevideo.

Poole, Michel; 1981: "Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales". Editorial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Informes. Serie Relaciones Laborales N° 13. Madrid, España. 1991

Pucci, Francisco, 1992: "Sindicatos y negociación colectiva (1985 - 1989)". CIESU. Montevideo.

Rodríguez, Héctor; 1985: "Sindicatos: participación y negociación". Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo

Sariego Rodríguez, Juan; 1987: "La cultura minera en crisis. Aproximación a algunos elementos de la identidad de un grupo obrero". En: Novelo, V, : Coloquio sobre cultura obrera. Cuadernos de la Casa Chata N°45. Centro de investigaciones y estudios superiores en Antropología social. México.

Spyropoulos, Georges, .1994 "El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras"

En Página Web: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish>

Stolovich, Luis, 1992: "Las industrias metalúrgicas y metal - mecánicas en el mundo, en el Mercosur y en el Uruguay. Los desafíos de la integración regional y de la reconversión productiva". Instituto Cuesta Duarte, PIT - CNT, y UNTMRA. Montevideo.

Stolovich, Luis y Rodríguez, Juan Manuel: s/r: "Cambios en la sociedad uruguaya y desafíos para el movimiento sindical" MIMEO.

Stolovich, Luis; Gonzalez Sierra, Yamandú (con la colaboración de Ana Artigas y Lucía Pesano), 1998: "Los cambios en el mundo del trabajo y el movimiento sindical: desafíos y propuestas. Nuevos modos de vida de los trabajadores. ¿nueva realidad sindical?". CIEDUR - FESUR. Montevideo.

Stolovich, Luis, y Quijano J.M, 1999: Estudio del sector metalmecánico en Uruguay. DINA E - JUNAE 1999. Montevideo

Supervielle, Marcos Y Gari, Gabriel, 1995: "El Sindicalismo Uruguayo. Estructura y Acción. Encuesta a delegados al V Congreso del PIT-CNT". Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.

Verret, Michel; 1989: "Oú est la culture ouvrière aujourd'hui". En: Sociologie du Travail, N°1, 1989

Zubillaga, Carlos y Balbis, Jorge, 1986: "Historia del Movimiento Sindical Uruguayo. Tomo II: Prensa obrera y obrerista (1878 - 1905)". Editorial Banda Oriental. Montevideo.

#### **BIBLIOGRAFÍA METODOLÓGICA**

Borsaix, Anni, 1998. ¿Cómo observar la interpretación?  
En: Sociología del Trabajo, N°32, Invierno 97/98. Siglo XXI. Madrid.

Bouret, D., Martínez, A., y Telias, D., 1991: "Entre la Matzá y el Mate. La inmigración judía en el Uruguay: una historia en construcción". Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo.

Glaser, B., Strauss, A, 1967: "The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research". New York, Aldine Publishing Company, 1967. Capítulo III<sup>55</sup>

Huberman, A.; Miles, M.; 1991: "Analyse des données qualitatives. Recueil de nouvelles méthodes". Edition de Boeck Université. Belgium.<sup>56</sup>

Peneff, Jean, 1998. "Medida y control en el trabajo de campo". En: Sociología del Trabajo, N°32. Nueva época. Primavera 1998. Siglo XXI editores. Madrid.

Strauss, Anselm, 1992: "La trame de la négociation Sociologie qualitative et interactionisme". Ediciones L'Harmattan Paris

Turner, Barry , 1981: "Some practical aspects of qualitative data analysis: one way of organising the cognitive processes associated with the generation of grounded theory". En: Quality and Quantity, 15, (1981), 225 - 247. Netherlands

---

<sup>55</sup>.- Traducción realizada en 1988 para el Seminario Interno de Metodología del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET), corregida por Jorge Walter.

<sup>56</sup>.- Traducción de alumnos de maestría en Sociología, generación 2000.