

Una investigación de Facultad de Psicología aborda los principales cambios del sindicalismo uruguayo de los últimos 20 años

El libro se llama Organización y movimiento, central y convención. Una perspectiva del sindicalismo uruguayo a partir del XII congreso del PIT-CNT, y se presenta hoy a las 15.00 en el local de la central sindical, en la calle Jackson. Los autores del trabajo encuestaron a la mayoría de los participantes del XII congreso del PIT-CNT, de 2015, y confrontaron esos resultados con otro relevamiento similar que se hizo en 1993, durante el V congreso. La comparación sirve para trazar una historia reciente del proceso sindical uruguayo, incluyendo los 11 años de gobierno del Frente Amplio. Ayer conversamos con tres investigadores de la Facultad de Psicología que participaron, junto a Ariadne García y Cyntia Buffa, en la elaboración de este trabajo: Luis Leopold (LL), Jorge Peloché (JP) y Héctor Seco (HS).

—¿Cuáles son los cambios más significativos que detectaron entre la situación del PIT-CNT en 1993 y la de 2015?

JP: -En el de 1993 el peso de los sindicatos de la esfera pública era mayor, mientras que en el último aumentó el número de delegados de sindicatos de la actividad privada.

HS: -Otro dato diferencial es que en 2015 te encontrás un movimiento sindical en expansión, frente al de 1993, que estaba en achique, con una reducción numérica muy fuerte. [Marcos] Supervielle hablaba en aquel momento de que había señales rojas, en cuanto a su capacidad de movilización y de representación de los sindicatos. Hoy vemos un crecimiento numérico significativo, la expansión hacia otros sectores, una restauración de la representatividad política y una gran diversificación, con la incorporación de sectores laborales que se han sindicalizado.

LL: -También es importante cómo se ha modificado la relación entre Montevideo y el interior. En 1993, siete de cada diez congresales eran de la capital, y en 2015 la proporción pasó a ser 50% y 50%.

—¿Ese aumento de la participación de sindicatos privados se explica sólo por la reinstalación de los Consejos de Salarios, o hay otros motivos?

JP: -Hay una primera explicación, bastante obvia, que tiene sí que ver con la aprobación de la Ley 17.940, de libertad sindical, y con la negociación colectiva, que generaron un marco normativo para que en el sector privado haya organizaciones sindicales en lugares donde antes no existían. En el caso de la FUECYS [Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios], por ejemplo, eso es muy claro; hay un crecimiento importante de afiliados en este período.

HS: -En el caso del sector servicios, además, es uno de los que más ha crecido en los últimos años; esos cambios en la economía también terminan impactando en las tasas de sindicalización.

LL: -Hoy el PIT-CNT tiene presencia en todo el país, y eso es posible porque la sindicalización sigue el desarrollo de las relaciones de producción; el crecimiento de la sindicalización en el interior del país también tiene que ver con el desarrollo económico. En el trabajo hacemos un mapeo por departamento, sobre la incidencia del PIB [Producto Interno Bruto] en la cantidad de delegados por departamento.

—¿Cómo ven al PIT-CNT en el actual contexto político, 11 años después de la llegada del Frente Amplio al gobierno?

LL: -Está bastante claro que el PIT-CNT no sólo no ha perdido incidencia, sino que ha ganado. En Uruguay existe desde hace más de diez años un modelo de relaciones laborales, que es bastante singular en varios aspectos, que le ha exigido al PIT-CNT una fuerte institucionalización. Entre otras cosas, porque lo que establecen los Consejos de Salarios y sus resultados rigen para toda la rama de actividad, no solamente para los afi-

liados. Este tipo de definiciones, propias de un modelo de relaciones laborales que no se inventó en los últimos años, sino que tiene su origen en el modelo británico de los Consejos de Salarios, ha implicado una necesidad de institucionalizarse. Hoy el PIT-CNT se ha transformado en un actor formal imprescindible a nivel nacional, como son también las cámaras empresariales.

HS: -En este trabajo ponemos el énfasis en la sabiduría organizacional que ha adquirido la central en los últimos años. Me refiero a ciertos saberes tácitos, como la capacidad de manejar lo diverso y de asumirse como heterogéneos. O la capacidad de tener direcciones que no dirigen casi nada; porque en realidad la dirección del PIT-CNT dirige poco, y tampoco tiene ni esa pretensión ni esa posibilidad. En Uruguay cada sindicato es autónomo y los dirigentes están ahí mientras son sostenidos por su sindicato; si no, bajan. En el sindicalismo uruguayo, el manejo de la diversidad interna y la convivencia de las diferencias tácticas fueron factores que, en un principio, surgieron como una necesidad al momento de absorber las tendencias políticas. Pero hoy es bastante más que eso, porque además de las diferencias entre las corrientes político-sindicales y la heterogeneidad de reclamos y sectores, el PIT-CNT necesita incorporar nuevas discusiones, como la lucha de género y otras preocupaciones, que andan por su orilla, como la ambiental. Nos quedó la sensación de que esa porosidad que ha caracterizado a la central es también parte de su potencial. Y hablamos de una sabiduría organizacional que es tácita, no se aprende en ningún curso.

-Son saberes que ni siquiera están previstos estatutariamente.

HS: -Hay una frase brillante de Wladimir Turiansky sobre el estatuto; él dice que cuando lo redactaron pensaron en algo que no fuera tan exigente que resultara inaplicable, ni tan laxo que resultara inexistente. Es una definición muy buena.

LL: -Es un saber tácito, que está implícito, y que no implica una disfunción de las ideas originales que dieron razón de ser a la fundación de la organización.

-En el trabajo plantean, de acuerdo a los datos del congreso de 2015, que el crecimiento de los cinco sindicatos más grandes (SUNCA, COFE, FUS, FUM y FUECYS) genera el riesgo de que las decisiones queden en manos de pocos; sin embargo, en la Mesa Representativa la participación es más amplia. ¿Eso también refleja o forma parte de ese espíritu fundacional?

JP: -También es parte de esa sabiduría organizacional. Los números reflejan que hay cinco o seis grandes federaciones o confederaciones que si se juntan podrían eventualmente decidir las grandes líneas de acción del PIT-CNT. Sin embargo, la conformación de la Mesa Representativa le da espacio, con voz y voto, a sindicatos que tienen muchos menos afiliados y teóricamente menor incidencia, y digo teóricamente porque la Mesa es efectivamente el ámbito en el que se resuelven los paros. Es la impronta de convención que tiene el PIT-CNT, desde la fundación de la Convención Nacional del Trabajo [CNT]: una convención de sindicatos que se reúnen para definir las principales líneas tácticas y estratégicas en esa Mesa Representativa. Y después está el Secretariado Ejecutivo, que tiene más que ver con las distintas corrientes con peso e incidencia en el movimiento sindical. Por eso decimos, desde el título del libro, que el PIT-CNT es central y es convención.

HS: -Es algo que está institucionalizado y formalizado, hay partes de ese saber tácito que se traslada al plano institucional, algo que se reconoce formalmente desde siempre: tener ámbitos en los que se toman las decisiones centrales, donde la representación es muy amplia, evitando el riesgo de que sectores circunstancialmente mayoritarios se adueñen de las decisiones.

LL: -En organizaciones como el PIT-CNT existen juegos legítimos y necesarios de poder para dirimir las diferencias. Estos aspectos fueron tenidos en cuenta en la creación

de la CNT, pero también a la salida de la dictadura, con la creación del PIT-CNT, y han sido útiles para superar situaciones de crisis, que se han resuelto democráticamente. Entre los dirigentes sindicales, tiene mucho valor aquello de que no hay que confundir mayoría con avasallamiento. Y por eso la frase de Turiansky es tan gráfica, porque sintetiza muy bien ese juego que posibilitó la unidad en un escenario social determinado, como fue en aquel momento crear la CNT.

HS: -Hay una frase de [Jorge] Etkin que parece escrita para el movimiento sindical uruguayo: “Un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sinrazón, armonías y disonancias. Hay en estas relaciones fuerzas que están operando en un sentido complementario, pero también divergente o indiferente. Es decir, un paradigma que le da importancia tanto a los objetivos comunes como al sentido emergente de las interacciones de grupos”. Eso parece escrito para el PIT-CNT y el sindicalismo uruguayo. Muchas veces se dice que en el PIT-CNT mandan tales o cuales, y en realidad nosotros en este libro hacemos otra lectura diferente.

JP: -Que COFE o el SUNCA tengan la mayor cantidad de delegados en el congreso del PIT-CNT no significa que una eventual alianza entre ellos sirva para fijar las principales líneas estratégicas de la central.

-Dos de las figuras más importantes de la central, Fernando Pereira y Marcelo Abdala, pertenecen a dos corrientes diferentes, pero tienen más o menos la misma edad. ¿Cuánto pesa lo generacional en las afinidades y alianzas que se generan en el movimiento sindical?

HS: -Un ex dirigente de la central que entrevistamos para este trabajo nos decía que la capacidad de ejercer los mecanismos democráticos más amplios no era un aprendizaje que él hubiera hecho en la militancia política o en las discusiones por la caída del mundo socialista, sino que era un aprendizaje estrechamente vinculado a cómo reconstruyeron los sindicatos en dictadura. Cuando tenés una camada de gente que participó en la reconstrucción de los sindicatos, y que todavía está en la militancia, o cuando tenés otra camada de gente que aguantó desde los sindicatos en el gobierno de Lacalle, es evidente que son aprendizajes comunes que van más allá de las posiciones de las corrientes. Tanto Pereira como Abdala vienen de fraguas comunes, en las que el sindicalismo jugó un papel importante y masivo, no fue un aprendizaje entre cuatro paredes; pienso, por ejemplo, en la militancia por la defensa de las empresas públicas. Esas cosas introducen una visión de época común, que ayuda mucho en la tarea cotidiana.

JP: -En esta investigación abordamos cómo la tarea sindical va generando efectos en la significación de la propia vida y del mundo; y esto del corte generacional, en el caso de Pereira y Abdala se ve muy claro. Pereira es cristiano y Abdala es marxista-leninista; sin embargo, es probable que coincidan al momento de resignificar aspectos como la familia, los vínculos en el territorio, la participación en las tareas barriales, la educación, etcétera; y esa carga de sentidos en otros aspectos de la vida permite acordar posturas con facilidad.

LL: -El corte generacional lo abordamos en el libro. El PIT-CNT es una organización madura, entre otras cosas porque ser dirigente no es fácil. Los dirigentes de ámbitos como el secretariado o de los sindicatos más fuertes tienen generalmente más de diez años de militancia; porque las organizaciones sindicales no designan a recién llegados en los cargos de responsabilidades. En el congreso de 2015, los menores de 30 años están subrepresentados y los mayores de 50 años están sobrerrepresentados; o sea que hay una ventana clara entre los 30 y los 50 años. Esta organización, con más de 400.000 afiliados y que ha incorporado jóvenes como nunca antes, en números absolutos, tiene todavía por delante determinar cómo incorpora más gente joven, y ni que hablar mujeres, entre sus cuadros dirigentes.

–¿Qué pasa con la formación de esos dirigentes más jóvenes?

LL: -Tres de cada cuatro congresales respondieron que tenían algún tipo de formación sindical, y es una formación recursiva: el PIT-CNT es una organización que está permanentemente formándose y capacitándose, incluyendo las actividades curriculares y las informales, que probablemente sean las más importantes. Uno de los desafíos es establecer cómo esa formación se vincula con nuevos desarrollos tecnológicos, es importante empezar a pensar si el PIT- CNT es capaz de construir nuevas formas de relacionamiento con el capital, en momentos en que la organización de las relaciones laborales se sigue rigiendo por el capital y lo que establecen las dinámicas empresariales.

–¿Qué avances de estos últimos años valoran más los delegados entrevistados?

HS: -Dentro de los logros que más destacan los congresales no aparece el plano salarial, a pesar de que el aumento del salario real en estos años es uno de los datos más relevantes. A pesar de eso, las valoraciones más importantes de los delegados del Congreso vienen por el lado del autorreconocimiento y la conquista de derechos, y también sobre el valor de la unidad, más en un plano de la reivindicación del rol histórico del movimiento sindical. Es un dato llamativo; para otro trabajo entrevistamos a muchos jóvenes del sector de supermercados de FUECYS, sin una trayectoria familiar vinculada al sindicalismo, algo que tal vez se vea un poco más en la industria, y hay una valoración muy alta de la vida sindical y su historia. Sin dudas que es una fortaleza para el movimiento sindical del futuro.

–En la comparación entre 1993 y 2015 se ve también una caída de los mecanismos de democracia directa en la elección de los delegados congresales. ¿Qué valoración hace al respecto?

HS: -Esa caída de los mecanismos de democracia directa refleja también el fortalecimiento institucional de un sindicalismo mucho más estabilizado y maduro que el de 1993, que estaba recién a ocho años de la salida de la dictadura, en un proceso todavía emergente de reconstrucción de los sindicatos. No deja de ser otra de las tensiones que enumeramos al final del libro; una organización del tamaño del PIT-CNT sufre tensiones de todo tipo. Las tensiones institucionales generan riesgo de burocratismo y también de corrupción.

–También queda la sensación de que sin esas tensiones sería más difícil que haya una central única.

HS: -Esas tensiones son, por un lado, problemas que hay que intentar resolver a tiempo y de buena forma, pero son también potencialidades, porque cargan a la organización de energías y la colocan frente a una multiplicidad de desafíos simultáneos.

JP: -Las tensiones, las discusiones entre corrientes y las posibilidades de generar consensos forman parte de la esencia de la central sindical. Y es evidente que esa realidad no ha permitido que aparezca un sindicalismo por afuera del PIT-CNT, más allá de que se han expresado voluntades de generar otra central paralela, algo que evidentemente no ha prosperado. Eso se explica porque el PIT-CNT ha sido capaz de absorber hasta las contradicciones que surgen de las contradicciones que tiene dentro.

LL: -Para evitarse algunos problemas, el PIT-CNT tiene que comprarse otros problemas. Porque sí, muchas de esas discusiones internas son dolores de cabeza e implican un desgaste. Pero al PIT-CNT esta situación le sigue dando un balance muy positivo.

–Siempre se habla de la “excepcionalidad uruguaya” también en materia sindical, sobre todo al compararla con la Confederación General del Trabajo de Argentina. ¿Eso sigue siendo tan así?

HS: -En Uruguay los dirigentes sindicales se mantienen en actividad si los apoya su sindicato. Un dirigente de la dirección de la central pierde la elección en su sindicato y se tiene que ir de la dirección de la central. Esa sigue siendo una singularidad; en Argenti-

na el rol social y el vínculo de los sindicatos con el sistema político es diferente.

JP: -Un caso como el de Óscar Andrade, que deja la banca en Cámara de Diputados para volver a su sindicato, creo que en Argentina sería impensable. Ese retorno al sindicato de origen después de una carrera política en marcha es posible en Uruguay, pero no en Argentina.

LL: -Otra cuestión, hablando de las singularidades del sindicalismo uruguayo, tiene que ver con el multiculturalismo, algo que Uruguay prácticamente barrió hace un siglo y medio. Creo que es algo importante a tener en cuenta si se compara con la realidad de los sindicatos argentinos, brasileños o peruanos. Lo mismo con las dimensiones del país, sus características geográficas. Y tampoco podés disociar la historia del sindicalismo uruguayo con el desarrollo político-cultural del país, incluyendo la reforma vareliana, el primer batllismo y la adopción de los Consejos de Salarios de 1943, tres movimientos que tienen en común una orientación a meter a todo el mundo para adentro.

HS: -En Uruguay está muy arraigada la convicción de que los trabajadores son, al mismo tiempo que componentes de una clase, ciudadanos.

LL: -Tal cual, y sin que eso le quite nada a una relación de clase y a la confrontación entre trabajo y capital; eso se ha sostenido en una dinámica que otros países no han tenido la capacidad de incluir dentro de sus valores, quizás porque sus condiciones estructurales, su composición y sus dimensiones no se lo permiten. ¿Cómo organizás una estructura nacional que absorba las realidades de capital federal, el gran Buenos Aires, el norte argentino y Ushuaia?

-¿Cuáles son las principales discusiones que quedan pendientes?

HS: -Una de ellas tiene que ver con la participación que ha tenido el PIT-CNT en las esferas estatales, a través de representantes en organismos como Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Asociación de los Servicios de Salud del Estado o el Banco de Previsión Social. No hay todavía una sistematización de todas esas experiencias, que son relativamente nuevas.

JP: -Otra discusión pendiente es si el PIT-CNT y sus sindicatos son capaces de construir nuevos significados y sentidos de vida. La cuestión sería: si los sindicatos organizados dan la pelea por mejorar el salario y esa mejora de salarios está vinculada solamente a aumentar los niveles de consumo, estaríamos en un problema importante, en tanto sería algo altamente funcional al propio sistema. Para fortalecer el potencial emancipatorio que tiene el PIT-CNT desde sus orígenes, sería necesario producir nuevos sentidos, menos funcionales. Ahí hay otra tensión planteada.

Lucas Silva