

# Cultura del Trabajo en el Sindicalismo Uruguayo: Orientaciones de valor para una perspectiva contra hegemónica del trabajo

Work Culture in the Uruguayan trade unionism: Value Orientations  
for a counter-hegemonic perspective of work

Leonardo Felipe Cosse Reyes. [loitcosse@gmail.com](mailto:loitcosse@gmail.com)

Universidad de la República. Uruguay

Recibido: 04/03/2020

Aprobado: 20/03/2020

## Resumen

El presente artículo tiene como propósito explorar los principios de valor que se ponen en juego en el ámbito del trabajo desde la perspectiva del sindicalismo, a partir de discursos de dirigentes del movimiento sindical que dan cuenta de sus demandas y reivindicaciones. A su vez, se propone elaborar un concepto de *cultura del trabajo* que se conforme a partir de esas orientaciones de valor, contemplando los valores que se ponen en juego y las interpretaciones de los mismos que predominan. Es posible observar que la cultura del trabajo del movimiento sindical plantea, en muchos aspectos, una orientación valorativa contrahegemónica, claramente diferente, y en algunos puntos antagónica, a la que se encuentra en los discursos empresariales sobre el management y la cultura corporativa, que cargan de una interpretación particular a nociones como la de cultura del trabajo. En ella se ponen en juego valores como la unidad, la justicia -en clave igualitaria- y la dignidad.

*Palabras clave:* Cultura del trabajo, valores, sindicalismo.

## Abstract

The purpose of this article is to explore the value principles that are put into play in the workplace from the perspective of unionism, based on speeches by leaders of the union movement that account for their demands. At the same time, it is proposed to elaborate a concept of work culture that conforms from these value orientations, contemplating the values that are put at stake and the interpretations of them that predominate. It is possible to observe that the labor culture of the trade union movement proposes in many aspects a counter-hegemonic value orientation, clearly different, and in some points antagonistic, to that found in business discourses on management and corporate culture, which carry a particular interpretation of notions such as the culture of work. Values such as unity, justice -in an egalitarian key- and dignity are at stake in it.

*Key words:* work culture, values, labor unions.

## Introducción

La noción de cultura del trabajo se vuelve cada vez más frecuente como término que articula diversos sentidos en torno al mundo del trabajo. La mayoría de las veces estos sentidos tienen una orientación claramente prescriptiva, que define ciertos modos de ser y de relacionarse con el trabajo y que van en línea con ideas de responsabilidad y deber con respecto a la comunidad, tal como lo señalaba Lalive d`Epinay (1994), en su estudio *Significations et valeurs du travail, de la société industrielle a nos jours*. En aquel momento d`Epinay se proponía explicar el declive de esos valores en las sociedades del capitalismo tardío. En términos generales su análisis sigue vigente y puede aportar a comprender la emergencia de estos discursos en torno a la cultura del trabajo.

Los discursos sobre los valores en el ámbito del trabajo dan cuenta de la visión del mundo (o ideología) de los diferentes actores que la ponen en juego. De este modo, no resulta extraño que quienes más se han apropiado de esta noción pertenezcan a la clase empresarial. A su vez se relaciona con los cambios en la organización del trabajo y las formas de legitimación o de justificación del capitalismo, y las corrientes del pensamiento managerial y de la cultura corporativa, tal como lo analizan Boltanski y Chiappello en *El nuevo espíritu del capitalismo*, a fines del siglo XX. Los nuevos modos de organización del trabajo, necesitan que se ponga en juego la subjetividad del trabajador en la medida en que intentan extraer valor de la creatividad, del compromiso y del involucramiento de los trabajadores. A su vez ofrecen incentivos de realización personal y de sentimiento de pertenencia como recompensa, para quienes cuentan con “cultura del trabajo”. Estos *valores* vienen desplazando al de responsabilidad y deber a los que se refería d`Epinay en su análisis.

Sin embargo, este tipo de discursos legitimadores del capitalismo que intenta alinear la subjetividad del trabajador a los requerimientos de la cultura corporativa, se encuentra muchas veces con la desconfianza y la resistencia de los trabajadores, que los entienden falsos, vacíos o engañosos (Willmott, 2007).

Bajo este marco, se pone en juego en los últimos años la noción de cultura del trabajo<sup>1</sup>. En términos generales esta noción es rápidamente apropiada por parte de los empresarios, pero encuentra cierta indiferencia o recelo por parte del movimiento sindical (Quiñones, Supervielle, Acosta, Rivero, Cosse, 2018), que lo entiende como un concepto ajeno e “ideológico”, en el sentido de que oculta la realidad de la relación antagónica entre capital y trabajo.

Esta situación trae como consecuencia cierta renuncia del movimiento sindical a disputar uno de los terrenos de lucha en torno a una visión hegemónica sobre el trabajo. Lo cierto es que dentro del movimiento sindical existe una reflexión, sustentada en principios y valores, sobre el sentido del trabajo, que tiende a priorizar otros aspectos y a hacer énfasis que no están presentes en la visión managerial que propone la equivalencia entre cultura del trabajo y cultura corporativa.

---

<sup>1</sup> En particular en el Uruguay, esto se relaciona también con la propuesta de gobierno del Frente Amplio, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), que coloca como directriz estratégica para el periodo 2015-2020 fortalecer la “Cultura del trabajo para el desarrollo” (MTSS, 2015).

Por eso resulta relevante conocer cómo se construye una reacción a los aspectos normalizadores de los discursos y prácticas de la cultura corporativa y del management, que muestre las relaciones de menosprecio que ella encubre. Ello permite dar cuenta de las bases éticas de un proyecto de sociedad contrahegemónico. Bajo la lectura que se propone en ese artículo este proceso otorga también contenido a una noción de cultura del trabajo que se piense desde la subalternidad.

De este modo, este artículo se propone rescatar estos sentidos no hegemónicos en torno al trabajo, con la intención de construir un concepto de cultura del trabajo sustentado en las orientaciones de valor del sindicalismo. Para esto se tomarán en cuenta el material generado y los resultados de una investigación que aborda las demandas de reconocimiento de los sindicatos en Uruguay (Quiñones et al., 2018). Esto implica recurrir a los discursos de los sindicalistas sobre las demandas del movimiento sindical en una época de profundos “cambios civilizatorios”, marcada por un lado por el movimiento feminista y sus demandas igualitarias, y por el otro por el retorno de movimientos de ultraderecha. Las demandas del movimiento sindical ofrecen, de manera directa e indirecta, los esquemas de justificación y los principios axiológicos desde los que se plantean los reclamos y las luchas.

Un aspecto que es imposible eludir, y que hace a la construcción de sentido y a los valores en el sindicalismo, tiene que ver con la relación de subordinación en la que se encuentra inmerso el trabajador por ser asalariado. De allí se deriva también la estrategia de recurrir a las demandas de reconocimiento, y la importancia -como se verá- de categorías como *justicia* y *dignidad*.

## **Cultura del trabajo como orientaciones valorativas**

Partiendo de una definición consensuada en las ciencias sociales sobre la cultura, es posible entenderla como *tramas de significados compartidos*. Esta es una definición que permite una caracterización no esencialista de los grupos sociales, ya que se entiende que esa trama de significados es abierta, está en continua transformación, es terreno de disputa y despliegue de relación de poder (Grimson y Semán, 2005). De este modo, la cultura es una trama abierta de sentidos. Esos sentidos indican tanto el significado como el valor de diferentes objetos. En este artículo interesa en particular este segundo aspecto.

El concepto de valor es polisémico. Siguiendo el planteo de Natalie Heinich, es posible distinguir tres sentidos de la idea de valor: el primero es el de valor-grandeza, que da cuenta de la pregunta por *cuánto vale* determinado objeto (sentido central en las sociedades mercantiles capitalistas); el segundo es el de valor-objeto, refiere a los objetos cargados de un valor positivo (cuantificable o no), tanto para objetos materiales como abstractos (por ejemplo, El Trabajo como valor); y el tercer sentido es el de valor-principio, es decir, aquellos principios que se ponen en juego para realizar evaluaciones, es decir, emitir juicios de valor sobre las personas, las cosas y los estados del mundo (Heinich, 2017). Este último sentido es el que consideraremos para el análisis.

De esta forma, proponemos entender la cultura del trabajo como el conjunto de valores-principio que se ponen en juego en el ámbito del trabajo, la manera en que se jerarquizan y sobre todo las interpretaciones concretas que se

despliegan por parte de los diferentes grupos. A su vez interesa la capacidad de los grupos de universalizar dichas interpretaciones de los valores-principio priorizados, es decir, la posibilidad de proponer interpretaciones que sean hegemónicas.

Es necesario aclarar que los principios de valor tienden a ser universales, por lo que no sería adecuado caracterizar una cultura solamente por la defensa de tales principios, ya que en general estos encuentran un acuerdo muy generalizado. Por ejemplo, según sostiene Dubet, en las sociedades modernas los principios de justicia son la igualdad, el mérito y la autonomía, y sería raro encontrar grupos que se opongan a estos principios (Dubet, 2013). Por lo tanto, la cultura del trabajo, en el marco de nuestra definición, no equivale estrictamente a los principios que se defienden, si no la manera en que se interpretan, los contenidos que se le atribuyen y cómo se priorizan unos sobre otros.

### **Desde las demandas de reconocimiento a los valores-principio**

Como se menciona en la introducción, el material empírico que se considera para el análisis surge de una investigación que intenta comprender la cultura del trabajo en el sindicalismo uruguayo a partir de sus “demandas de reconocimiento” (Quiñones y otros, 2018). Allí se realizan entrevistas a dirigentes sindicales, tomando como unidad de análisis dichas demandas. Esto implica, a nivel de la técnica de la entrevista, preguntar y profundizar en las principales reivindicaciones del movimiento sindical, así como de cada sector o sindicato en particular. De este modo, las entrevistas permiten profundizar en el contenido y en el fundamento de estas demandas. Es decir, en la formulación de las demandas existe -algunas veces de manera explícita y otras de forma implícita- una justificación que remite a principios de valor<sup>2</sup> que se entienden legítimos y desde los cuales es posible hacer planteos que tengan la posibilidad de ser reconocidos a nivel social. Por este motivo es posible dar cuenta, de manera indirecta, de los principios y valores en torno al trabajo que ostenta el sindicalismo.

### **Valores-principio en torno al trabajo en el sindicalismo uruguayo**

A continuación, se intenta delimitar cuáles son los valores principio que prevalecen en los discursos de los sindicalistas, cuáles son los contenidos concretos con los que cargan estos valores, y cómo se articulan en el marco de las demandas del movimiento social. Más allá del significado en términos ideales, de la genealogía y de la etimología de los valores-principio que se encuentren, importa comprender las articulaciones concretas y los contextos en que se promulgan los mismos, como forma de comprender significaciones

---

<sup>2</sup> En esta línea Dubet sostiene que: “los actores sociales no sólo son capaces de enunciar lo que es injusto, sino que siempre están en condiciones de decir por qué lo es. Cada uno de nosotros, sea cual sea su “capital” social y su posición, puede decir, en todo momento, en nombre de qué principios es injusto aquello de lo cual se siente víctima.” (Dubet, 2013, p. 268)

y resignificaciones que operan en el ámbito del trabajo desde la perspectiva sindical, y como forma de acercarse a la construcción de sentido en torno al trabajo que se construye desde la dirigencia sindical.

La cultura del trabajo en el sindicalismo no se entiende como el conjunto de valores-principio que se ponen en juego en el ámbito del trabajo, sino más bien como los modos en que estos valores-principio se conforman en tanto referenciales o *significantes vacíos* (Laclau y Mouffe, 2010) que ayudan a articular las experiencias del sindicalismo, y la manera en que estas se invisten de un contenido ético. Solo de esta forma las experiencias concretas de falta de reconocimiento y menosprecio se pueden expresar como reclamos orientados a conseguir una sociedad más justa. Así, se entiende a la cultura del trabajo como las articulaciones concretas de las prácticas con significantes amplios como los que refieren a los valores-principio (solidaridad, justicia, dignidad, entre otros).

Entre los valores-principio que aparecen en los discursos de los sindicalistas entrevistados destacan: la *unidad* entendida como solidaridad de clase; la *solidaridad* entendida como orientación igualitarista; la *igualdad* en tanto la demanda de trato digno a todas las personas; la *justicia* concebida como lucha contra las injusticias y orientada a la defensa de los más débiles; y la *dignidad* como límite que establece la consideración del trabajador como un fin en sí mismo. Estos principios en general se presentan articulados, refiriéndose mutuamente.

## *Unidad*

En la idea de “unidad” está contenido un sentido normativo y un sentido estratégico. El sentido normativo tiene que ver con la solidaridad de clase como principio general. El sentido estratégico tiene que ver con la idea de que la fuerza de las reivindicaciones es mayor cuanto más grande y sólido sea el movimiento que las lleve adelante. Ambos sentidos sólo son separables a nivel conceptual, encontrándose mezclados en la práctica.

La importancia de este principio se entiende mejor en un contexto de individuación de las relaciones laborales, en el que lo que tienen en común los trabajadores se vuelve cada vez menos visible, o al menos es opacado por procesos que enfatizan las particularidades (en las trayectorias, en los gustos, en el consumo), y se reflejan en condiciones materiales que hacen evidente la disparidad de salarios dentro de diferentes sectores. Así, existen salarios cercanos al mínimo en sectores como el empleo doméstico, frente a salarios hasta tres veces mayores para el mismo nivel de cualificación como sucede en el caso de la bebida<sup>3</sup>. Otro aspecto que imprime diferencias entre los trabajadores tiene que ver con los procesos de tercerización. Estos aspectos constituyen amenaza para el desarrollo del sentido de unidad del movimiento sindical, que en parte explica el énfasis que se encuentra entre los dirigentes en remarcarlo con un valor principal.

---

<sup>3</sup> \$ 86,49 la hora para el trabajo doméstico y \$ 256,51 como salarios de ingreso de los escalafones más bajos (en Pesos Uruguayos al año 2018) (Laudo para los respectivos grupos de los Consejos de Salarios, MTSS).

La unidad como valor principio articula dos espacios claramente delimitados: afuera y adentro del sindicato. De esta manera opera en relación con el principio de la solidaridad marcando los espacios en los que se dan las confrontaciones y el grado de alcance de las mismas. El principio de unidad marca que el sindicato se presente como un bloque compacto frente a otros actores del diálogo social o frente a la sociedad en general, a la vez que las divisiones y conflictos se hacen presentes y se desarrollan solamente a la interna, en los diferentes ámbitos de vida del sindicato como las asambleas o las comisiones. Esta construcción de unidad se basa en valores-principio implícitos, defendidos por los dirigentes:

*“Nosotras en este grupo nos llevamos bien, pero también tenemos las discrepancias, como todos los seres humanos, capaz que un día venís y de esta casa los techos están levantados, pero **salimos de acá y somos todas una** ¿entendés? Hay otras compañeras que eso no lo entienden, nosotros lo aprendimos, lo aprendés dentro del sindicato, que vos adentro de un sindicato podés pelear, discutir, todo, pero vos salís de esa puerta para afuera... (...) Somos compañeras, acá no hay amistad, es compañerismo de sacar algo adelante, de discutir algo que hay que hacer, cueste lo que cueste, entonces sucede eso, nos podemos decir lo que sea, pero dentro de la reunión (del sindicato)...”* (Entrevista a dirigente del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas).

En la cita también se marca el contraste entre las relaciones de amistad y las de compañerismo. Esto da cuenta de cómo se entiende el vínculo entre trabajadores, de forma despersonalizada. Es decir, el carácter de compañero se adquiere por el solo hecho de que ocupar un rol análogo en relación al trabajo, pero este vínculo no es puramente funcional, sino que trae aparejado un reconocimiento y un respeto por la condición de tal. Por otro lado, el vínculo de la amistad refiere a una relación particularista, que se entabla con una persona por sus características que lo hacen único. De esta forma, la unidad del movimiento sindical se basa en el vínculo generalista que promueve el compañerismo.

El principio de la unidad también demarca los límites entre adentro y afuera del movimiento sindical tomado en su conjunto. De esta forma el principio de solidaridad opera a la interna de todo el movimiento, que se presenta como un bloque frente a la sociedad. En este punto se encuentran más obstáculos producto de la heterogeneidad de condiciones en las que se encuentran los trabajadores de los diferentes sectores, y en consecuencia, de las prioridades y el perfil de sus demandas. De este modo, desde algunos dirigentes se denuncia un proceso de fragmentación del movimiento, que atenta contra los “principios fundamentales” de unidad y solidaridad:

*“...dentro del mundo sindical es peor, porque tenemos grandes problemas, porque, lo que siempre decimos, depende como mires: si mirás cuantitativamente, el movimiento sindical hoy está en su mejor momento, dentro de la masa salarial, está en su mejor momento de la historia del movimiento sindical. Ahora, si lo mirás cualitativamente, es uno de los momentos más débiles. (...) con una distorsión total de los valores del movimiento sindical, de los principios fundamentales de lo que es la solidaridad, que hoy por hoy está muy bajo. Inclusive en los sindicatos el corporativismo que han fundado...”* (Entrevista a dirigente de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay).

Más allá de esta denuncia sobre la fragmentación, la unidad se presenta como uno de los logros, nuevamente: estratégicos y valorativos, del movimiento sindical. Y en este sentido se defiende desde el relato de los dirigentes entrevistados, ocupando un lugar central. El sentido de unidad del PIT-CNT también se da por el proceso histórico que permite su formación y que desde la institución se toma con orgullo por su peculiaridad.

### *Solidaridad*

El valor-principio de la solidaridad está muy presente en los relatos de los dirigentes entrevistados, y se articula de diferentes formas. En primer lugar, al igual que la noción de unidad, ayuda a delimitar espacios en donde se privilegian ciertos vínculos por sobre otros: por un lado, entre trabajadores frente a empresarios o jerarquías dentro, y por otro entre sujetos subordinados o vulnerables de algún modo frente a sujetos privilegiados.

De este modo, varios relatos de los entrevistados dan cuenta de acciones de los sindicatos que se guían por el principio de beneficiar a los más débiles (“el sindicato: escudo de los débiles” según la expresión de una de las entrevistadas), que en última instancia tiene que ver con la intención subyacente en el principio de solidaridad de *restaurar la igualdad* entre los ciudadanos. A diferencia de la idea de caridad, como forma de generosidad que se da en un marco de relaciones sociales verticales, la solidaridad está orientada desde una posición horizontal, entre iguales (Supervielle y Custodio, 2012).

En primera instancia esa solidaridad se articula hacia afuera del sindicato. En algunos casos generando acciones de manera autónoma:

*“...hay un convenio donde todos los niños con discapacidad van a la pileta de AEBU gratis, no hay Dios que sepa eso en el mundo, pero los botijas (niños) con discapacidad en este país nadan, capaz que no llegan a trabajar, capaz que no llegan a terminar primaria, pero nadan, salen de AEBU nadando. Entonces digamos: ¿esto es cultura del trabajo o no?<sup>4</sup> Por ejemplo, mi federación tiene un camping en Jaureguiberry,*

<sup>4</sup> En particular en esta cita, tal como se hace de manera explícita en este artículo, la intención del entrevistado es cuestionar el modo hegemónico de entender la cultura del trabajo que proviene de la ideología empresarial, cargando al término de un contenido alternativo

*durante todo el año van escuelas de contexto sociocultural crítico de campamento gratis, es más, no es gratis, es a pérdida, porque te rompen una canilla, te rompen un muro, te queman 25 lamparitas... Pero al final de la jornada esos niños es la primera vez que vieron una playa, no una playa del interior, una playa (...) O la brigada solidaria del SUNCA, esa está más nombrada pero no se sabe qué intervenciones que hace...”* (Entrevista a dirigente del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT).

En otros casos contribuyendo con políticas sociales que apuntan a sectores desprotegidos:

*“..nosotros votamos dos partidas fijas dentro del convenio, y una la donamos totalmente, una partida fija de 10 mil pesos en aquel momento de todo el grupo 1 y todo el grupo 13 (estos son varios miles de trabajadores porque el consejo de salarios incluye los trabajadores de plantilla), lo donamos en gran parte para los centros CAIF<sup>5</sup> y otra parte para el Plan Juntos<sup>6</sup>, esa parte de los CAIF se hizo infraestructura en varios lugares, se llevaron aires acondicionados, un montón de cosas (...) se compró una pala mecánica para la remoción de tierra y ese tipo de cosas, pinturas y demás y después se terminó de concretar la construcción (...) hicimos la construcción de casas para mujeres jefas de hogar como tiene todo el Plan Juntos y se hicieron 12 casas con el aporte solidario de la federación. Vos decís ¿dónde salió eso?, ¿en qué medio de prensa? No, no porque tampoco es la intención de nosotros estar publicando ese tipo de cosas...”* (Entrevista a dirigente de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida).

La orientación valorativa guiada por principios solidarios se evidencia justamente en la última afirmación, que da cuenta de la tensión que puede suponer el uso instrumental de las acciones solidarias al presentarlas como “propaganda”. Por un lado, la pregunta retórica “¿dónde salió eso?, ¿en qué medio de prensa?” da cuenta de una inconformidad con los medios de prensa hegemónicos por el hecho de no dar visibilidad a estas prácticas solidarias; mientras que por otro lado se reafirma el carácter propiamente orientado por principios al señalar que “tampoco es la intención de nosotros estar publicando ese tipo de cosas”.

De esta forma, se articula la solidaridad con el principio igualitarista. Luego, al afirmarse estos valores se conforma una *comunidad moral* en torno al sindicalismo, desde la cual se acuerda -de manera implícita- en la jerarquía de estos valores-principio por sobre otros (por ejemplo, el mérito o el logro individual).

---

vinculado a las orientaciones de valor propias del sindicalismo.

5 Centros de Atención Integral a la primera Infancia y la Familia.

6 Plan de vivienda para personas en situación de emergencia habitacional.



Otro sentido que se articula en el principio de solidaridad tiene que ver con la noción de *inclusión*. El sindicalismo reivindica este principio cuando lo pone en relación con la idea de “incluir” socialmente a colectivos o personas desfavorecidas, y en particular excluidos por el mercado de trabajo. En este caso, siguiendo el planteo de Supervielle y Custodio (2012), la solidaridad funciona como mecanismo y como principio de valor. Como mecanismo se dirige a fortalecer la cohesión social y así evitar o subsanar la fragmentación que deriva de condiciones de vida, materiales y simbólicas cada vez más alejadas y desiguales.

*“...un tema que yo creo que Uruguay tiene que incorporar ahora, a las piñas aunque sea, que es de dejar de tratar miserablemente a las personas en situación de discapacidad, nosotros venimos haciendo talleres de lengua de señas, lo que al principio eran talleres de 10 horas ahora son talleres de 20 horas, que los concentramos en una parte de la militancia y en las obras donde han ingresado personas sordas (unos treinta compañeros por ahora). Creemos tener éxito y pretendemos multiplicar el ingreso de personas en situación de discapacidad. Todas. Hay cerca de 80 hoy en la construcción, que entraron en el último año. Vamos hacia una política que intente abrir la discusión de generar derecho al trabajo a la persona en situación de discapacidad. Una parte: hay 30 mil sordos en Uruguay, es evidente que de ese colectivo si su lengua se difundiera en todo el sistema educativo no tendrían las dificultades que tienen hoy para incluirse. Ahí tenemos una sociedad que está muy enferma: o sea, organiza el sistema educativo dejando afuera a personas en situación de discapacidad; organiza los medios de transporte dejando afuera las situaciones de discapacidad; organiza la calle, el sistema de salud, organiza la justicia, organiza todo dejándolos afuera y después se lamenta por la situación en la que están. Es como que yo te pegue fuerte en la cara y después te diga “¡Pah! Tenés hinchado el ojo. ¡Qué horrible!”. Es una actitud psicópata. Socialmente construimos barreras que los coloca en esa situación de discapacidad y después, por lo menos una vez al año nos lamentamos de lo triste del dato. Las tasas de suicidio de ese colectivo son muy dolorosas. El nivel de desempleo nos acalambra. Tenemos la mitad de las personas en la pobreza y lo vemos como un problema de ellos” (Entrevista a dirigente del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos).*

La *miseria* es planteada como un antivalue. Lo mísero se asocia a lo tacaño y a lo avaro, y en este sentido es contrario a la generosidad de las acciones solidarias. De este modo, es posible interpretar que las acciones solidarias tienen una finalidad de inclusión de los postergados, de las personas que son tratadas miserablemente por la sociedad, y de esta forma en la intención de restaurar la igualdad. Al decir que la sociedad trata miserablemente a las personas con discapacidad, no está apelando a intenciones o acciones concretas de sujetos, sino justamente al predominio de ciertas orientaciones de valor en

las que sobresale el mérito como principio hegemónico. A su vez, la expresión “dejar de tratar miserablemente” remite directamente a un contenido ético de falta de reconocimiento que pone en juego también la idea de dignidad, como se verá más adelante.

### *Justicia: igualdad, mérito y autonomía*

En el discurso de muchos de los dirigentes entrevistados se percibe que la idea de justicia, y más en concreto la reivindicación de derechos frente a las situaciones injustas, representa una de las principales razones de ser del sindicalismo. En este sentido el movimiento sindical tiene una función de crítica, ya que promueve la toma de conciencia colectiva sobre las injusticias, desnaturalizando situaciones de menosprecio hacia los trabajadores. De este modo los valores adquieren un sentido axiomático (Dubet, 2013), ya que sirven para justificar o legitimar bajo principios universales los reclamos y las demandas de los trabajadores. La capacidad crítica del sindicalismo radica entonces en su poder para movilizar de manera autónoma estos principios universales para construir demandas legítimas.

En la siguiente cita queda de manifiesto la forma en la que opera la crítica, al interpretar contenidos particulares de experiencias vividas en el trabajo como situaciones en las que se están avasallando derechos, por lo tanto, son injustas, y por esto representan espacios en los que el sindicalismo tiene el deber de intervenir:

*“...cuando viene una compañera con un problema de acoso, cuando a una compañera le están evadiendo la media hora por lactancia. La negación de un derecho es el primer paso de la conciencia. Ahora, en el colectivo grande, este problema no está instalado, no creo que haya un pensamiento teórico estructurado opuesto a lo que yo estoy diciendo, el problema es que hay una cotidianidad, en el campo de lo empírico, de lo concreto, y viene porque le están jodiendo la vida, le están coartando un derecho. A partir de ahí tenemos que iniciar el proceso de resolver el problema concreto de manera instrumental de la manera lo más eficiente posible, porque con el derecho coartado hay una injusticia que se está concretando ahí, pero al mismo tiempo, decir: “mirá que este problema no solo te pasa a vos, y este problema no es solo de esta institución, esto que te está pasando a vos aquí y ahora, es inherente o es propio de esta forma de organizar el laburo, tenemos que buscar otra forma de organizarlo”...” (Entrevista a dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza Privada).*

Otro aspecto relevante que hace a la función crítica y a la movilización de la justicia como valor-principio, que es presentado de forma muy clara en la cita, tiene que ver con trascender el carácter particularizado de la experiencia de injusticia, y ponerlo en relación con la organización del trabajo y de la producción en el marco de una economía capitalista. De este

modo, la experiencia de injusticia no se remite a una interacción concreta, sino que deriva del marco estructural de esa interacción. Adicionalmente, es importante destacar que la articulación más directa de la noción de justicia, se da con la noción de derecho, y con los *derechos fundamentales* del trabajador en tanto que ser humano.

Otro sentido de la noción de justicia que circula en los discursos de los dirigentes sindicales tiene que ver con la defensa de los más débiles, y en no tolerar los abusos por parte de quienes son más fuertes. El paradigma de esta situación tiene que ver con la relación entre trabajador y empresario, y los abusos se relacionan tanto con imponer condiciones de trabajo injustas como de dispensar un trato degradante y que se entiende como un abuso. Sin embargo, esta noción se extiende a la relación entre compañeros de trabajo, y refiere al abuso contra los más vulnerables por parte de otros compañeros, quizá más fuertes, con más experiencia, o que están en una posición privilegiada.

*“Cuando se habla del vestuario se tiende a tener una visión idílica del vestuario, el vestuario es salvaje ¡Salvaje! Entonces se aprende por dos vías lo del vestuario, por la vía de la solidaridad, que se crea una colecta para un muchacho que se quebró una pierna y la familia no tiene la plata suficiente. Pero también te sueldan el candado del vestuario, también te mean una bota, y vos salís a trabajar todo el día con la bota meada, porque fuiste a perder, no, pero te tocó, llegaste en hora y te soldaron el locker, y bueno, y eso es cultura del trabajo también. Ahora, de a poco esa cultura más del día a día la vamos como diluyendo, como que hay una lógica de trabajar que el vestuario no sea una tortura para el débil, en todo caso que sea un juego que integre a todos, pero no para el débil, no joder más al discapacitado, no joder al que tiene condiciones de mayor debilidad, en todo caso joderse entre los que tienen más liderazgo...”*  
(Entrevista a dirigente del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT).

Teniendo como referencia los tres principios de justicia que operan en el mundo moderno de los que da cuenta Dubet (igualdad, mérito y autonomía), es posible preguntarse por la manera en que se ponen en juego, se priorizan unos sobre otros, y se cargan de sentidos e interpretaciones concretas en el ámbito del trabajo por parte del movimiento sindical, para conformar el sentido de la noción de justicia propio de la cultura del trabajo en el movimiento sindical.

En primer lugar, a partir de los discursos analizados, la igualdad resulta uno de los valores-principio centrales a la hora de dar cuenta de situaciones de injusticia en el ámbito del trabajo. Por ejemplo, una de las reivindicaciones centrales del movimiento sindical tiene que ver con materializar el principio de igualdad a través de leyes y de cláusulas en la negociación colectiva: *“... los cuidados, las licencias especiales por atender padres y madres o chiquilines enfermos, por acompañarlos a la escuela, es decir, hay mucho planteo de ese tipo, viene en clave de igualdad...”* (Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT).

Por otro lado, el principio de igualdad se pone en juego cuando se reivindican otros tipos de derechos que trascienden al ámbito del trabajo, como por ejemplo el derecho a la educación. A propósito de un convenio de becas educativas para hijos de trabajadores de la construcción, uno de los entrevistados señala:

*“(El convenio colectivo que financia las becas) se dio en un momento de desempeño de la industria a ritmo menor a lo que fue el boom de la construcción en 2012-2014. Es una reivindicación importante porque nos va ayudando, más allá de la beca, a poner en debate el derecho a la educación. O sea, son las dos cosas, es la ayuda, pero sobre todo es el mensaje político que intenta discutir: nosotros, los nadie, los negros de la construcción... Hay ahí un esfuerzo por reivindicar derechos. El derecho a la educación”* (Entrevista a dirigente del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos).

En este planteo subyace una denuncia que se presenta en términos igualitaristas, que se opone a una concepción que jerarquiza el trabajo intelectual por sobre el material, y bajo la cual se rezaga el ejercicio del derecho a la educación para los trabajadores pobres, tradicionalmente vinculados al trabajo manual (como en el sector de la construcción). La expresión “los nadie” da cuenta de ese colectivo que carece de cualquier tipo de privilegio estamental, y por lo tanto es profundamente igualitarista al reivindicar derechos para aquellos que no tienen derechos.

De este modo, el contenido del principio de igualdad se relaciona también con una visión pluralista del ámbito del trabajo, que reivindica la idea de que todos estamos en condiciones y tenemos derecho de participar sobre las decisiones que nos afectan. Esto se canaliza principalmente a través de la práctica de las asambleas como modo soberano de toma de decisiones:

*“En general la gente, creo yo, confía en la asamblea como espacio democrático. También hay que ser muy cuidadoso de que todo el mundo se pueda expresar. (...) Eso se cuida, se promueve, se alienta, con aquello de la cultura de decir las cosas en los ámbitos, bienvenida tu opinión, estás ayudando, no importa lo que pienses, vos contribuís dando tu opinión, cuidás ese espacio. La gente se engancha en eso. De alguna manera esa cultura de discutir en los ámbitos, en los organismos que sean de vida democrática real y no andar por los pasillos tal o cual...”* (Entrevista a dirigente del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT).

Por otro lado, el principio de igualdad tensiona como el de mérito, ya que mientras que el primero busca igualar el segundo busca diferenciar. Para hacerlos convivir, en general también se admite como deseable cierto nivel de igualdad (por ejemplo, de igualdad de oportunidades) a partir del cual es justo establecer diferencias según el mérito o la contribución específica de

cada individuo al colectivo. La cuestión pasa a ser entonces cómo establecer dicho límite. En relación al movimiento sindical es posible plantear la siguiente pregunta: ¿Cómo convive el movimiento sindical con grandes diferencias salariales entre sectores? En este sentido, una de las entrevistadas señala lo siguiente:

*“Mi posición es que es recontra injusto, que a veces se vivan como naturalmente desigualdades que son brutales. Porque vos adentro del PIT-CNT tenés la banca oficial, la banca privada, la bebida, la construcción (que son de los mejores salarios en el Uruguay), y tenés las domésticas y los peones rurales. Entonces el PIT-CNT logra abrazar a todo ese crisol de gente pero, y ahí es lo que yo creo que funciona bastante así, las ramas de actividad funcionan de forma tan aislada, que no te da tanto para cuestionarte esas contradicciones a la interna. Yo me acuerdo que en la federación vos lo veías como algo natural, que por ejemplo el gas estuviera negociando un aumento que era al triple de tu salario, lo vivías natural, y lo entendías así, era una reivindicación que tenían ellos, tenían muchos años de sindicato formado... Pero sí te va erosionando la credibilidad, cuando yo tengo que salir a defender a alguien que para mí es un privilegiado”* (Entrevista a dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros).

De este modo se plantea entre líneas que el principio de igualdad se privilegia por sobre el principio de mérito<sup>7</sup>. A su vez, queda en evidencia la tensión entre el valor de la unidad y el principio de la igualdad.

Por otra parte, el principio de autonomía no aparece de manera frecuente en los discursos de los dirigentes entrevistados, quizá porque se asume la relación fundamental de subordinación que implica el trabajo asalariado. De este modo, existen planteos en los que se refleja la postergación -pero no el abandono- del principio de autonomía, por las condiciones mismas del trabajo asalariado, y donde además queda evidenciada la manera en la que se asume esto con cierta resignación.

*“Cuando hablamos de un movimiento sindical que sea escudo de los débiles, o un movimiento sindical que lo que quiere es cambiar la sociedad, estamos profundizando en esta cuestión que no es solo trabajo. Pensamos en todo lo que se llama la pública felicidad, esa frase que parece tan hecha pero que tiene muchísimo contenido en cuanto a pensar realmente en las personas y también en esto de las libertades*

---

<sup>7</sup> Además, sería necesario establecer cómo se construye la justificación de la diferencia salarial a partir del principio del mérito, ya sea a partir del contenido del trabajo (requiere más especialización o más esfuerzo), o a partir del mérito colectivo que implica un proceso de lucha y negociación por parte de los sindicatos de sectores como mejores salarios. De todos modos, el principio del mérito, así como los otros principios de justicia, habilita las interpretaciones más amplias.

*que también quedan muchas veces sometidas dentro de lo que tiene que ver con el trabajo, que bueno, lo necesitamos para vivir” (Entrevista a dirigente de la Secretaría de Jóvenes del PIT-CNT).*

Por otra parte, hay espacios en los que sí aparece el principio de autonomía, porque hace al contenido concreto del trabajo, como por ejemplo en el ámbito de la educación, con la reivindicación de la libertad de criterio para hacer las evaluaciones de los alumnos. En este sentido se recurre a este principio para denunciar tratos injustos por parte de instituciones empleadoras, a partir de un proceso de “mercantilización de las instituciones educativas privadas”:

*“...es un proceso que se va dando en la institucionalidad que tiene estas dos formas, una que se da por dentro de instituciones viejas, y la emergencia de instituciones nuevas, en las que lo pedagógico importa tres cuernos. ¿Cómo llegamos a esta conclusión? A partir de hablar con los trabajadores y las trabajadoras. Compañeras que vienen acá y que te dicen que reciben presiones, o en algunos casos hasta les modifican la libreta, o reciben presiones, sutiles y sofisticadas, a veces son brutas y autoritarias, de cambiar la calificación, porque si no los padres se enojan y se van, y si se van hay menos alumnos, y si hay menos alumnos hay menos cuota, y si hay menos cuota hay menos trabajo” (Entrevista a dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza Privada).*

## **Dignidad**

Es posible acercarse a la idea de dignidad en función del límite que marca lo que es tolerable para un ser humano (Fassin, 2018). El principio de la dignidad establece que cualquier ser humano debe ser considerado como fin en sí mismo, y no como medio para fines ajenos. Bajo esta definición también se entiende que el movimiento sindical incorpore la idea de dignidad en su discurso, ya que, en el ámbito del trabajo asalariado, el riesgo de la reificación es frecuente.

La dignidad se presenta como el valor último o como un principio fundamental, y como un elemento que se pone en juego continuamente en el ámbito del trabajo en la relación con los empleadores. Tan laxo como los otros principios de valor, el carácter propiamente cultural aparece en las interpretaciones concretas que se dan del mismo. Sin embargo, se apela a él desde el discurso de los entrevistados, cuando se pone en juego la integridad física de las personas en el trabajo (ya sea por malas condiciones de salud o seguridad, o por tratos violentos o denigrantes). De este modo, dentro del discurso de los dirigentes entrevistados, es posible advertir que en general en las reivindicaciones salariales entra en juego la idea de justicia<sup>8</sup> y los principios

---

<sup>8</sup> Esto no siempre es así. En los sectores con salarios más sumergidos, las reivindicaciones salariales sí pueden poner en juego el referente de la dignidad, como se observa en una de las citas a trabajadores de telecentros, y en expresiones como “trabajás para respirar”.

de igualdad y mérito; mientras que la dignidad se pone en juego con respecto a las condiciones de trabajo y el trato por parte de los empleadores o jefes, sobre todo cuando esto afecta ostensiblemente la salud y el bienestar de los trabajadores.

*“...entraba a las 8 o 9 de la mañana y al mediodía que era el pico de ventas porque allá eran las 5 o 6 de la tarde y la gente ya estaba en la casa. No podías escuchar, de lo alto que hablaba todo el mundo, o sea, tenías una vincha de un oído, y el otro libre. Yo vi a gente hacer crisis de pánico en su lugar de trabajo. Vivíamos enfermos, pero de la cabeza ¡Un estrés! Y esa era una realidad que se daba en todos los call center. Por eso se empezó a regular, y, por ejemplo, la actividad de call tiene, además de lo que es la media hora de descanso, tiene unos descansos complementarios que son para descanso auditivo. Y después una de las cosas que era super importante, y pedíamos, era que el tiempo entre llamadas se regulara, así tenías tiempo de respirar entre una llamada y otra. No estabas pidiendo nada del otro mundo, estabas pidiendo trabajar como un ser humano y no como un robot” (Entrevista a dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros).*

Más allá de que no aparece explícitamente en la cita el concepto de dignidad, sí se pone en juego su contenido al referir al mínimo de condiciones para “trabajar como un ser humano”, las cuales peligran por las condiciones impuestas por los empleadores.

La importancia de la noción de dignidad como valor-principio en el marco del sindicalismo, puede ser dimensionada a partir de la centralidad que cobra el sentimiento de indignación como aspecto movilizador de la lucha social. El sentimiento de indignación representa el primer movimiento que lleva a denunciar situaciones que se entienden como injustas, con una carga afectiva o emocional que empuja a no quedar indiferente frente a ellas. Tal como Honneth (1997) plantea en su desarrollo de la teoría del reconocimiento, las situaciones de *menosprecio* operan de igual manera, suscitando muchas veces el sentimiento de indignación y generando demandas de reconocimiento.

La importancia de la función crítica del movimiento sindical estriba allí: las situaciones de menosprecio, en donde se pone en juego la dignidad humana, no suscitan siempre ese sentimiento de manera espontánea, sino que muchas veces tiene que ser construido por la organización, o al menos por trabajadores con esquemas culturales proclives a entender esas situaciones como un límite moralmente infranqueable, y por lo tanto como fuentes para la construcción de demandas.

*“Es una cosa que es inadmisibile para todos. Más allá de tu ideología, que venga el patrón a pegarte a tu silla de trabajo, es una cosa que decís: ¡No! Pero son cosas que pasan cotidianamente. La gente se sorprende de determinados niveles de violencia, pero después decís: ¿qué estás haciendo para no naturalizarla? Porque te sorprende cuando te muestran la filmación de uno pegándole al otro. Pero eso pasa todos los*

*días. Los gurises se crían en esa violencia. Y la violencia económica es más violenta que que me den una piña. Que yo no sepa todos los días si voy a comer... La violencia económica es mucho peor, y a veces se hace difícil dimensionarlo, y hacerle entender eso a la gente: que tener hambre es peor que que te caguen a piñas” (Entrevista a dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros).*

En esta cita se da una articulación que abre el concepto de dignidad, desde su aplicación a una situación en que se pone en juego la violencia física contra un trabajador (a través de lo “inadmisible”), hasta ponerla en relación con lo que vive un trabajador con sueldos que no alcanzan para satisfacer necesidades básicas, estableciendo que esas condiciones son igualmente inadmisibles que el maltrato físico hacia los trabajadores, y por lo tanto afectan la dignidad del trabajador.

## **Conclusiones**

Este artículo se propuso problematizar las orientaciones valorativas en el mundo del trabajo, presentes en la perspectiva del sindicalismo. Al hacerlo, intentó aportar una perspectiva particular para construir un concepto de *cultura del trabajo* que se base en dichas orientaciones de valor. Se entiende que el tema de los valores resulta particularmente relevante en el ámbito del trabajo ya que ofrece los fundamentos de una justificación ética y una legitimación de las relaciones de producción dominantes. Esto queda en evidencia, desde el lado de los empresarios, en la extensa literatura sobre management, y lo generalizado de los discursos sobre la misión, visión y valores de las empresas. Sin embargo, muchas veces estos no reflejan la construcción de subjetividad de los trabajadores y los sentidos con los que se carga el trabajo por parte de los mismos.

Esto se hace evidente en el movimiento sindical cuando se explora en sus demandas, y a partir de allí en los principios de valor en los que se fundamentan. En contraposición a una cultura corporativa que defiende principios como la autorrealización, el mérito y la fidelidad con la empresa, en la perspectiva del sindicalismo se defienden valores como la unidad, la solidaridad y la justicia en clave igualitarista.

En relación con la idea de justicia, y siguiendo la perspectiva de Dubet (2013), el énfasis del movimiento sindical está claramente marcado por la igualdad como principio de justicia primario. Esto implica que el mérito y la autonomía -como los otros principios de justicia modernos- queden en segundo plano. El mérito remite a las diferencias entre los trabajadores, mientras que en el movimiento sindical se reivindica un sentido igualitarista que abarca no solo a los trabajadores, sino a las personas en general. Por otro lado, la autorrealización se relaciona a su vez con la autonomía. Más allá de que por supuesto no se considera un anti-valor, la autonomía parece no tener mucho peso como criterio de valor en la experiencia concreta de la mayoría



de los trabajadores asalariados<sup>9</sup>, ya que esta está marcada por la relación de subordinación. Esto implica que la autorrealización se traslade a espacios por fuera del trabajo.

Además, la perspectiva igualitaria, y con ella el valor de la unidad y la solidaridad, encuentra grandes desafíos en los procesos de individuación del trabajo, y su manifestación concreta, por ejemplo, en las diferencias salariales entre sectores, o en las diferencias de “jerarquía” entre trabajadores empleados directamente por las empresas y trabajadores tercerizados.

Las demandas apoyadas en principios igualitaristas se articulan con la idea de dignidad como reivindicación de un trato que considere a la persona como fin en sí mismo, lo que es particularmente relevante en el marco de relaciones de subordinación. En la interpretación que se propone desde los discursos de los dirigentes entrevistados, la dignidad, en primera instancia, es un valor que se reivindica frente a tratos denigrantes por parte de los empleadores, y que luego se extiende a las condiciones de trabajo, desde la salud y seguridad, hasta las horas laborales y el salario. Bajo este principio se intenta que las condiciones de trabajo -en sentido amplio, teniendo en cuenta todas las mencionadas- no deriven en una reificación del trabajador.

Es necesario aclarar que, por tratarse de un estudio que explora la visión del sindicalismo, quedan en segundo plano aspectos que hacen al contenido concreto y material del trabajo<sup>10</sup>, específico de las diferentes tareas, y que también implica una orientación valorativa, dirigida por aspectos tales como la calidad o la noción de “buen trabajo” (Sennett, 2009). El énfasis está entonces en lo que hace a la organización del trabajo subordinado (la relación capital-trabajo), y qué orientaciones de valor se ponen en juego.

## Referencias bibliográficas:

Dubet, D. (2013). *El trabajo de las sociedades*. Buenos Aires: Amorrortu.

Laclau, E. y Mouffe, C. (2010). *Hegemonía y estrategia socialista: Hacia una radicalización de la democracia*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Fassin, D. (2018). *Por una repolitización del mundo: Las vidas descartables como desafío del siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Grimson, A. y Semán, P. (2005). Presentación: la cuestión cultural. *Etnografías contemporáneas*, Año 1, N° 1, pp. 11-22.

---

<sup>9</sup> Es posible considerar dos sentidos de autonomía: la del trabajador independiente y la del trabajador dependiente. La primera tiene que ver con la posibilidad de “ser tu propio jefe”, es decir, determinar tus propias condiciones de trabajo -al menos algunas-. La otra es la autonomía del trabajador dependiente, que se basa fundamentalmente en sus conocimientos y la posibilidad de negociar con el empleador en función de esa cuota de poder que el saber le otorga.

<sup>10</sup> Estos aspectos sí se hacen presentes en algunos sectores en particular, como la enseñanza, tal como se presenta en el análisis. Allí el contenido del trabajo, y la posibilidad de desarrollar un “buen trabajo” o un trabajo de calidad, es uno de los valores que se defiende de manera prioritaria.

- Heinich, N. (2017). *Des Valeurs: Une Approche Sociologique*. Gallimard, coll. «Bibliothèque des Sciences humaines». Paris.
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos sociales*. Barcelona: Crítica.
- Lalive d'Épinay, C. (1994). Significations et valeurs du travail, de la société industrielle a nos jours. En De Coster M. & Pichault F. (1994). *Traité de Sociologie du Travail*. Bruselas: De Boeck Université.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay (2015). *Cultura del Trabajo para el Desarrollo: Directriz estratégica 2015-2020*.
- Quiñones, M., Supervielle, M., Acosta, M.J., Rivero, L., Cosse, L. (2018). Informe final del proyecto: *El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo*. Coordinado por Mariela Quiñones, financiado por I+D CSIC. Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales - UdelaR.
- Sennett, R. (2009). *El Artesano*. Barcelona: Anagrama.
- Supervielle, S. y Custodio, L. (2012). La Solidaridad como fundamento de las políticas sociales progresistas: Una mirada a partir de programas sociales del MIDES. En Boado, M. (Coord.). *El Uruguay desde la sociología XII*. Montevideo: UR-FCS-DS.
- Willmott, H (2007). La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas. En Rodríguez, C. (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.