

# La cultura del trabajo en disputa: el sindicalismo uruguayo en el marco de las luchas sociales por el reconocimiento de la dignidad del trabajador y su derecho a un trabajo digno<sup>1</sup>

Work culture in dispute: Uruguayan trade unionism in the context of the social struggles for workers' dignity and their right to decent work

Mariela Agueda Quiñones Montoro  
*mariela.quinones@cienciassociales.edu.uy*  
Universidad de la República. Uruguay  
Recibido: 10/03/2020  
Aprobado: 20/3/2020

## Resumen

El presente artículo aborda la categoría cultura del trabajo como noción en disputa en el sistema de relaciones laborales de Uruguay en los últimos quince años. El mismo se sostiene en una investigación empírica construida sobre la hipótesis de que este sistema estaría transitando un cambio en el cual los conflictos laborales empiezan a configurarse, incluso aquellos que expresan intereses materiales, en torno a *sentimientos morales de injusticia* y *pretensiones de reconocimiento* de los grupos y de los sujetos sobre diferentes esferas de su individualidad.

En el marco de estos cambios, la noción de “cultura del trabajo” emerge en el marco del conflicto para problematizar y establecer fronteras con las nociones y referenciales del sindicalismo en relación a los otros actores de las relaciones laborales. Un hallazgo de la investigación es que lo cultural ha emergido como materia de diálogo, evidenciando un giro ético en el marco de las luchas y discursos sindicales, lo que, a su vez, ha impulsado un importante proceso de renovación interna, en cuanto a su organización, relacionamiento con las bases, construcción de liderazgos, repertorios discursivos y de acción colectiva.

*Palabras claves:* sindicalismo, relaciones laborales, cultura del trabajo, demandas de reconocimiento

## Abstract

This article addresses the category of work culture as a notion in dispute in the Uruguayan labor relations system in the last fifteen years. The same is sustained in an field investigation built on the hypothesis that this system would be under a process of change in which labor conflicts begin to take

---

<sup>1</sup> Este artículo es producto del Proyecto I+D Csic -UdelaR (convocatoria 2016) “El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo”.

shape, even those that express material interests, around *moral feelings of injustice and claims of recognition* (Honneth, 1997) of groups and subjects on different spheres of their individuality.

In the framework of these changes, the notion of “work culture” emerges in the context of the conflict, to problematize and establish borders with the notions and referentials of unionism linked to the other actors in labor relations. A finding of the research is that culture has emerged as a matter of dialogue, evidencing an “ethical turn” in the framework of its union struggles and discourses, which, in turn, has promoted an important process of internal renewal, in terms of its organization, relationship with the social bases, leadership building, discursive repertoires and collective action.

*Keywords:* unionism, labor relations, work culture, demands for recognition

## Introducción

En las últimas décadas la cultura del trabajo aparece como una categoría en disputa en varios países de América Latina. En el caso uruguayo es impulsada por el Ministerio de Trabajo en su directriz estratégica<sup>2</sup>, haciendo referencia a algunas transformaciones que es necesario promover en el trabajo e impulsar a través del diálogo social, con miras a alcanzar el desarrollo. Con el transcurso del tiempo, es posible observar que, como categoría, ha sido de recibo para los actores laborales. Algunos se la han apropiado, incluyéndola en sus discursos, dándole diferentes sentidos al interior de sus colectivos. Sin embargo, la evidencia empírica indica que, ni a priori ni a posteriori, ha sido parte del repertorio discursivo del sindicalismo, representado a través de la central sindical (PIT-CNT)<sup>3</sup>.

Lo anterior no significa que este actor no tenga en el núcleo de su reflexión los valores a impulsar, el significado del trabajo, el rol de los trabajadores y de los sindicatos en la construcción de la cultura, o los principios éticos en los cuales debe basarse el mundo del trabajo. Una premisa de nuestra investigación, es que, en la medida en que sus referenciales parten de la experiencia del trabajo que tienen los/as trabajadores/as, un actor subalterno, su noción de “cultura del trabajo” emerge en el marco del conflicto para problematizar y establecer fronteras con las nociones y referenciales de los otros actores de las relaciones laborales, principalmente, del empresariado. Un hallazgo importante, por ende, es que esta convocatoria ha emergido como una oportunidad para que el sindicalismo, al poner a la cultura como materia de diálogo, realice un giro ético en el marco de sus luchas y discursos. Es decir, reflexione y se exprese en torno a los problemas éticos que encierran las políticas de gestión empresarial (aquellas que regulan las relaciones de trabajo, pero también aspectos tales como la remuneración, la formación, el empleo, las condiciones de trabajo, entre otras, denominadas también de

---

2 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Directriz Estratégica 2015-2020: Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

3 El Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores, conocido popularmente como PIT-CNT, es la central sindical única de Uruguay. Prácticamente la totalidad de los sindicatos en el Uruguay están afiliados al PIT-CNT. Actualmente consta con más de 400 mil trabajadores afiliados.

gestión de recursos humanos), y expresar los principios y valores que orientan su perspectiva del trabajo detrás de sus demandas y, por ende, su perspectiva de la cultura del trabajo.

La tesis en la que se sostiene esta investigación es que esta convocatoria al diálogo ha dado la oportunidad para instalar una “*gramática moral del conflicto*” (Honneth, 1997) y renovar el discurso sindical. Y a instancias de esto, renovar también su función de legitimar los diferentes planteos que pueden surgir desde el colectivo de trabajadores. Se ha considerado que, dada la asimetría de poder que implica la relación de subordinación del trabajador con respecto al capitalista, un tema central en la construcción cultural e identitaria de los trabajadores sea la “*lucha por el reconocimiento*”. Es decir, la lucha porque el otro le considere al trabajador como sujeto (con derechos, deseos, con una individualidad propia) y por la construcción cotidiana en el mundo del trabajo de reglas implícitas y explícitas en las cuales los sujetos laborales se deban reconocer como poseedores de determinadas cualidades de valor, y ello sobre la base del respeto mutuo, en tanto poseedores de derechos y obligaciones, incluso antes de entablar cualquier proceso de diálogo social o entendimiento comunicativo.

Este será el objetivo del artículo, hacer un análisis de la respuesta sindical a la convocatoria al diálogo en torno a la “Cultura del Trabajo para el Desarrollo”, como se denominó a la directriz estratégica. En tal sentido, el concepto de Cultura de Trabajo aparece como una noción en disputa, en la que lo importante no es tanto cuáles son los rasgos dominantes de esta cultura del trabajo desde la perspectiva sindical, sino cómo esta noción adquiere sentido para el sindicalismo uruguayo en tanto expresión de una crítica moral al trabajo en base al significado que este adquiere en la experiencia de los trabajadores.

Partir de estas premisas ha tenido implicancias para la investigación, tanto en el plano teórico como en el empírico. En el plano teórico, conlleva entender el conflicto laboral como una acción que no se configura solamente en torno a intereses, sino también a sentimientos morales de injusticia y pretensiones de reconocimiento de los grupos y sujetos sobre diferentes esferas “descubiertas” en la interacción y, sobre todo, en la vivencia de relaciones de menosprecio (falta de reconocimiento). En el plano empírico, comporta una estrategia inductiva que permita comprender cómo el sindicalismo uruguayo contribuye a la cultura del trabajo buscando identificar e incidir en situaciones de conflicto moral donde operan estas condiciones de falta de reconocimiento. Por tanto, cómo enmarca su acción en una acción política construida en torno a valores y cómo estos valores definen una cultura y una conciencia política diferente a la de su contraparte.

En consecuencia, el artículo parte de la premisa de que, en el marco del conflicto, el sindicalismo puede ser entendido como una herramienta desde donde la clase trabajadora construye su identidad cultural a partir de las diferentes luchas en que se embarcan los individuos por ser reconocidos. Por tanto, su función central es problematizar las relaciones de trabajo que se sostienen en la falta de reconocimiento, ampliar el conocimiento sobre los conflictos sociales en su expresión actual, e intentar romper el bloqueo comunicativo en torno a las cuestiones morales que subyacen a este conflicto. Y esto en la medida en que se visualiza que la tendencia del capitalismo

contemporáneo es activar crecientemente mecanismos de menosprecio en todos los ámbitos de la vida humana, y que claramente tienen su expresión también en el trabajo.

A lo largo del artículo se muestran, en primer lugar, las principales demandas de reconocimiento sobre las que se ha centrado la acción sindical en el periodo analizado y, luego, se busca comprender cómo estas demandas inciden en la configuración de una cultura centrada en determinados valores, significados y referenciales relevantes, tal como lo es hoy el concepto de “trabajo digno”, en tanto referente clave en el discurso del movimiento sindical.

Estas demandas fueron relevadas a partir de un trabajo de campo realizado entre los años 2017 y diciembre de 2018 con base en 23 entrevistas a dirigentes sindicales y una instancia de discusión grupal, en el que se trabajó en torno a las siguientes preguntas: *¿Qué sentido asume para el sindicalismo la cultura de trabajo como categoría en el marco de las distintas características que adopta el trabajo y su gestión a la luz de las transformaciones capitalistas de las últimas décadas?* Se analizó el material relevado mediante la teoría fundamentada, seleccionada en base al supuesto de que la cultura del trabajo como categoría es una noción abierta a múltiples sentidos que se ligan a su naturaleza dinámica y heterogénea en función de las distintas estrategias de gestión que asume el empresariado y la heterogeneidad de sistemas de relaciones laborales en que operan (Glaser y Strauss, 1967)<sup>4</sup>.

Cabe precisar que este análisis se realiza en un momento en que el sindicalismo uruguayo se encuentra transitando desde una situación histórica donde el problema fue la construcción de clase, proceso que se desarrolló en torno a acciones que buscaban “reunir fuerzas” (sumar trabajadores sindicalizados y ganar espacios de acción), propio de un periodo que caracterizó a la era neoliberal en las relaciones laborales del Uruguay (1985-2005), hacia otra situación histórica donde el problema del sindicalismo, tras tres sucesivos gobiernos de izquierda (2005-2020), tiene que ver con su propia organización interna. Todo esto, operando en un contexto internacional, donde más allá de los gobiernos de turno, ganan terreno los procesos de individualización y un tipo de demandas de corte más utilitario, proceso en el que empieza a desplazarse la idea de “construcción de clase” como el problema a resolver por el sindicalismo para empezar a ocupar este lugar cuestiones tales como la multiculturalidad y el crecimiento de las demandas individualizadas.

Dicho en pocas palabras, en un periodo en que la idea de lucha de clases pierde eficiencia para lograr “organizar” al sindicato, siendo desplazada por la de desarrollo. Así, una forma de canalizar esta situación por la que atraviesa hoy el sindicalismo es llevar la lucha de clases a la lucha de modelos de desarrollo, lo cual radica en pensar su organización más que en términos de actores sociales, en términos de individuos portadores de derechos que se organizan en torno a la lucha por el reconocimiento (Honneth, 1997, 2003, 2011; Taylor, 1993).

---

<sup>4</sup> Cabe precisar que categorías se entienden aquí en el sentido que la teoría fundamentada, a saber, conceptualiza el mundo en la medida en que los actores o la gente en general se maneja con ellas en la vida cotidiana y las ha construido para poder actuar. A partir de ellas el sociólogo desarrolla su vocación interpretativista y tiene la posibilidad de reconstruir el sentido que los individuos le dan a sus acciones o al mundo que los rodea. Para éste es un concepto clave metodológicamente hablando para intentar dar cuenta de la sociedad y los fenómenos que en ella se expresan.

## Las demandas de reconocimiento como base de la organización sindical

En el proceso de investigación, se ha observado cómo, en el marco de sus luchas por el reconocimiento, el sindicalismo asume su función de dar expresión a diferentes formas de injusticia en que se sustentan algunas relaciones de subordinación (no solo de clase, también de género, generacionales, territoriales, etc.) en clave cultural, como expresión de la ausencia de un proceso de valoración del otro en el marco de una relación laboral; es decir, ausencia de relaciones de reconocimiento (o, su contrario, relaciones basadas en el menosprecio). En este sentido, se ha encontrado que los dirigentes sindicales concuerdan en que el sindicalismo uruguayo se organiza en función de cinco demandas centrales, a saber: demandas de institucionalización sindical, de seguridad, salud y condiciones de trabajo, de empleo, de formación y de salario<sup>5</sup>.

La *demanda de institucionalización* se basa en la premisa de que, en el contexto actual del capitalismo y las tendencias que asumen las relaciones laborales, no hay trabajo digno sin institucionalización sindical. Institucionalizar al sindicato aparece como equivalente a democratizar el espacio de la producción. Este es un requisito para que las experiencias de los trabajadores puedan ser procesadas en términos de reconocimiento, y eso se logra solo con una organización sindical pendiente de marcar límites y establecer parámetros de lo tolerable con relación a la dignidad de las personas. Sin esta referencia, es probable que se naturalicen las situaciones de menosprecio (a las que refieren las otras demandas), que no haya contrapeso para arbitrariedades de los actores dominantes y, de esta manera, no alcancen a constituirse como demandas de reconocimiento.

De este modo, la cultura del trabajo para el sindicalismo es, ante todo, la disposición cultural de que exista un espacio autónomo de los trabajadores desde el que puedan reclamar el reconocimiento de su dignidad y elaborar planteos de lo que es justo, deseable y tiene valor para el desarrollo de las personas en el ámbito del trabajo<sup>6</sup>, traduciéndolo en demandas de reconocimiento específicas.

Las *demandas de seguridad, salud y condiciones de trabajo* implican para el sindicalismo una lucha por desnaturalizar las formas en que se da significado al trabajo y al trabajador; y desde este lugar es que se constituye en una demanda central para cuestionar las definiciones instaladas de dignidad y defender los requisitos de justicia social en el trabajo. En tal sentido, supone el reconocimiento de que el trabajo no se limita meramente a la dimensión material de la producción, sino que incluye a quien produce. Lo que implica considerar una dimensión física - en el sentido de poner el cuerpo-, pero también una dimensión inmaterial, sea relacional, emocional, cognitiva, e, incluso, ética.

En el marco de esta demanda, la cultura del trabajo es ante todo una disposición cultural a defender la igualdad y el derecho al buen trato en el trabajo y, sobre todo, frente a las actuales prácticas de gestión del mismo, entendiendo el “buen trato” como una forma particular de relación caracterizada

<sup>5</sup> Un desglose de estas demandas puede verse en Quiñones, Rivero, y Acosta (2019).

<sup>6</sup> En el sentido de disposiciones a percibir y actuar de cierta manera que los sindicatos generan a través de sus interacciones en el campo de las relaciones laborales y de las organizaciones.

por el reconocimiento del otro, poniendo en juego mecanismos como la empatía, la comunicación efectiva, la resolución no violenta de los conflictos y el adecuado ejercicio de la jerarquía, entre otros; e incluyendo esto, no solo acciones específicas, sino también normas de convivencia, prácticas, valores y discursos en relación a los trabajadores, y prácticas que promuevan las relaciones interpersonales basadas en el respeto, la equidad y el trabajo en equipo.

La *demanda de empleo* aparece como una condición previa, específica a la posibilidad de que un sindicato tenga existencia. Esto debido a que la estabilidad en el empleo es lo que da tradicionalmente la fuente de reconocimiento al trabajador no solo en su trabajo sino también en la sociedad. La estabilidad le permite cultivar una autonomía en la definición de su proyecto de vida e, incluso, proyectar su consumo en bienes durables. Su pérdida está ligada a la precariedad y la informalidad y a la desprofesionalización del trabajador. Esto porque, para algunos, la demanda de empleo tiene que ver con la mejora de oportunidades de ciertos colectivos -tales como jóvenes, mujeres, migrantes, personas en situación de discapacidad, entre otros- que es sabido se caracterizan por enfrentar dificultades estructurales para su inserción. Pero también, a través de la demanda de nuevos empleos o la reconversión de los existentes, el sindicalismo busca dar cuenta de la realidad de muchos trabajadores cuya estabilidad depende de la capacidad de adaptarse a los cambios y formarse continuamente, ya que en estos casos la estabilidad no pasa a depender de su permanencia en un puesto de trabajo sino del reconocimiento que tengan en su experticia o profesión.

Estas diferentes demandas de reconocimiento para que los trabajadores se establezcan en el empleo, directamente o por vía de la profesionalización, el sindicalismo las realiza muchas veces a través de la vía legal, pero otras veces las hace directamente en el plano solidario, por una voluntad de justicia social, como expresión de reconocimiento genérico de sectores que se encuentran en condiciones desfavorables. Por ello, el sindicalismo tiene que operar a partir de diferenciación de muchas realidades a partir de una única demanda de reconocimiento, pero todas ellas se defienden bajo la consigna de ir desarrollando la autonomía de las personas para que, a través del empleo, se sientan insertas en una comunidad de trabajadores y, a través de ésta, en una cultura del trabajo.

En síntesis, a través de la defensa del empleo, el sindicalismo está expresando su voluntad de asumir la función de estabilizar el mundo del trabajo, acotando la posibilidad por parte de los empleadores de recurrir a ocupaciones que sean denigrantes para las personas o, que les genere tal inestabilidad, que los trabajadores no puedan proyectarse en la construcción de su propio futuro. Y, por el peso otorgado al mundo del trabajo en las sociedades, al estabilizar al mundo del trabajo, también se logra hacer más previsible la sociedad y su futuro.

La *demanda de formación* representa para el sindicalismo una herramienta emancipadora en sí misma, tanto en términos productivos como humanos. Esto hace que la formación sea percibida tanto en términos instrumentales que como un valor en sí. En primer lugar, no quedan dudas de que el sindicalismo tiene una preocupación central por el tema de la formación en relación con

el valor otorgado a una distribución económica igualitaria. Esto implica preguntarse por la formación como requisito de acceso y permanencia en el empleo o por el reconocimiento de saberes y la justa distribución de las ganancias en función de criterios que reconozcan el aporte en conocimientos del trabajador al trabajo. Es decir, la formación sería un sustento para la demanda de empleo y de su estabilidad. Pero de forma adicional, a través de la demanda de formación el sindicalismo se encuentra realizando una importante discusión en el plano cultural, donde están en juego la construcción ciudadana pero también la organizacional. En el plano de la ciudadanía, porque la formación es un instrumento para el acceso al trabajo, por lo tanto, su demanda debe ser considerada un acto de inclusión de la persona en la esfera de la ciudadanía social vinculada al derecho al trabajo<sup>7</sup>.

Asimismo, el sindicalismo busca crecer en clave organizativa, mejorando la formación a la interna, incidiendo a través de la demanda de formación en algunos procesos, tales como las reestructuras de empresas y otras estrategias empresariales que fragilizan los empleos, carreras laborales internas, condiciones de trabajo, en torno a seguridad e higiene, entre otras. En esta línea, también contribuye la demanda de formación sindical, a partir de la cual busca acrecentar el conocimiento técnico de sus dirigentes de modo de poder disponer de capacidad de análisis de las diferentes situaciones en las que se encuentran los trabajadores, desde la realidad económica, la sanitaria o la de género, entre otras.

En resumen, la formación nutre una disputa cultural de la cual el sindicalismo es parte, generando herramientas para la construcción de un proyecto societal propio. En este sentido, el sindicalismo ha remarcado que una nueva cultura del trabajo implica repensar las habilidades mismas para el trabajo, que deben incluir en creciente medida las habilidades blandas, tales como la resolución de problemas, el relacionamiento humano, la empatía, el cuidado y la creatividad. Es posible, entonces, pensarla en clave de dignidad, entendiendo que la promoción de la cultura del trabajo tiene la capacidad de transformar profundamente la vida de las personas, y sus relaciones, tales como las de género.

Por último, la cultura del trabajo es pensada a partir de una *demanda de salario*. Esta no se remite exclusivamente a determinadas formas de pensar la realidad del trabajador, de darle significado al trabajo, sino a diversas vivencias de injusticia social que, a partir de la experiencia común, se transforman en demandas de reconocimiento. Estas situaciones de injusticia, pueden estar originadas en diversas vivencias, como la de la escasez o la de exclusión de la sociedad mercantilizada, pero también de aquella que surge de la comprensión del valor diferencial del trabajo propio en relación al de los demás, lo que puede ser percibido como una forma de injusticia cuando estas diferencias no son reconocidas u bajo en alguna variedad de forma particularista.

---

<sup>7</sup> Esta transformación, a su vez, reflejaría un cambio en la noción de ciudadanía subyacente, donde el énfasis no estaría puesto únicamente en la condición de subordinación a las reglas del capital y la expresión de intereses a través de corporaciones que se estructuran a través de la división del trabajo; sino que se amplía a la condición de ser en tanto los beneficios de la “ciudadanía social vinculada al derecho al trabajo” sea alcanzada por los más diversos grupos de identidad, redirigiendo su atención a los correspondientes contextos de ejercicio de estos derechos y a los fenómenos de exclusión social y discriminación en este ámbito en la búsqueda de un cambio civilizatorio; es decir, cultural.

En el primer caso, la cultura es el resultado de las condiciones que se establecen para trabajar, y así para acceder al ingreso dignamente. En los otros casos, la cultura parte de la reflexividad de los trabajadores y la lucha colectiva por equilibrar la necesidad material con formas de trabajo que respeten su bienestar físico y su integridad a través de negociaciones desiguales, complejas, y que requieren de la asociatividad y organización de los actores.

## **Hacia la meta de un trabajo digno**

A partir del análisis de las principales demandas de reconocimiento hecho en el apartado anterior, sea expresada como lucha por la defensa de la introducción de los derechos laborales, como intervención cotidiana frente a la vulneración de la autonomía o a la igualdad del trabajador en situaciones concretas de trabajo, se traduce en una lucha por el reconocimiento de la dignidad humana. Esta mirada ha sido asumida por algunos dirigentes que describen a sus agrupaciones como “*un sindicato que eligió embarrarse por luchas de contenido de dignidad*” (Nota de prensa Dirigente sindical: 27/5/18, La República). La categoría de reconocimiento de la dignidad se presenta con frecuencia en la oratoria y los documentos sindicales, y se articula con las diferentes demandas que surgen de las múltiples situaciones que deben enfrentar como movimiento sindical.

Se entiende por dignidad, siguiendo la tradición de la filosofía kantiana, como la reivindicación de la autodeterminación de la persona que le permite escapar de las influencias externas de los fenómenos de la naturaleza -rasgo de humanidad que eleva a la persona sobre el mundo de las cosas quedando en el mundo de los fines-. Por tanto, referiremos a la dignidad en adelante como la afirmación de la autonomía e independencia moral de toda persona y la demanda de su consideración como sujeto activo con capacidad propia de conocimiento, decisión y actuación.

El sindicalismo uruguayo, en su demanda de trabajo digno para el trabajador, introduce dos cuestiones centrales en la dimensión cultural del trabajo: la demanda de reconocimiento de la *igualdad en la dignidad*, expresada en la lucha por el “reconocimiento de la dignidad del trabajador” como componente central de las relaciones laborales; y, en consecuencia, el “reconocimiento del trabajo como esfera de dignificación del trabajador”. Es sumamente ilustrativo su desarrollo como base para reconstruir conceptualmente estas categorías y analizar los fundamentos éticos que nutren estas demandas.

Así como viene siendo definido en el lenguaje de los derechos humanos, las situaciones de menosprecio o falta de reconocimiento no solo son interpretadas por el sindicalismo uruguayo como situaciones que atentan contra derechos tales como la salud, la vida y la integridad de la persona, sino que existe en ellas un *plus* adicional, ligado a un proceso de desvalorización, que refiere al modo en que atentan contra la dignidad humana y la igualdad de los individuos.

Teniendo como fundamento esta igualdad en la dignidad, cabe señalar que para este actor no solo importan las expresiones de lucha por el reconocimiento en el campo del derecho, sino su intervención cotidiana frente a la vulneración de este principio en circunstancias concretas de trabajo, que muchas veces pueden ser analizadas como situaciones de sometimiento y dominio cultural

desde las que se gestiona la esfera de la necesidad. En tales escenarios, las demandas de reconocimiento pasan justamente por la reivindicación de una comprensión de este principio de igualdad en la dignidad como condición para poner en debate soluciones prácticas a estos asuntos.

A partir de esta idea, el análisis de las entrevistas ha permitido identificar un primer núcleo central de significados que hacen referencia a la demanda de reconocimiento que tienen como eje la *dignidad humana como valor*; y otro núcleo centrado en la demanda de reconocimiento de la *dignidad humana como derecho* y el respeto de la igualdad legal de las personas. Si bien sobre principios normativos del ordenamiento jurídico se edifica toda la infraestructura moral que es base de las otras esferas, el reconocimiento jurídico se diferencia de aquellos ámbitos que implican la valoración de la estima social de los individuos, ya sea por el simple reconocimiento de su dignidad como persona, o por sus contribuciones individuales o colectivas para la realización de un valor compartido o bien común.

Para acceder a los contenidos concretos que desde el sindicalismo se le da a la noción de dignidad, y para entender cómo estructura la construcción de esta demanda, es útil relacionarlo con una idea que atraviesa todas las demandas de reconocimiento centrales del movimiento sindical y que es la definición de lo “tolerable”, y su contracara, lo “intolerable”, y lo que esta frontera delimita<sup>8</sup>. Esta idea estuvo presente a lo largo de todo el relevamiento a partir de la noción de “el límite de lo tolerable”. Del análisis surge que es factible pensar que la noción de lo intolerable movilice esfuerzos y forme parte de la retórica del movimiento sindical como dispositivo que, unido a las nociones de dignidad y de injusticia, de lo *innegociable* (como se verá en adelante), contribuye a problematizar situaciones y construir demandas desde un contenido ético que trasciende o supera los derechos formales en la relación laboral.

La denuncias de los castigos físicos a peones rurales son casos paradigmáticos de este tipo de situaciones, en donde el reclamo se hace en términos de marcar un intolerable o inaceptable. Allí queda en evidencia también el aspecto cultural de la construcción de la demanda, en el sentido de que mientras desde el movimiento sindical se intenta colocar como un contenido absoluto, que es condenable sin importar cualquier consideración de contexto, desde algunos sectores rurales se intenta relativizar la situación y se propone una lectura en términos de los códigos de relacionamiento en el ámbito rural. Circunstancias contradictorias como estas, pueden explicarse por un proceso de construcción social de lo intolerable<sup>9</sup>.

---

8 Según el planteo de Fassin y Bourdelais (2005), el nacimiento de lo intolerable se relaciona con una respuesta a la arbitrariedad del poder, y con la intención de demarcar un espacio moral para las prácticas sociales. Así como la noción de dignidad establece cierto umbral según el cual se pueden juzgar situaciones y experiencias de las personas en el ámbito del trabajo, la construcción cultural de lo tolerable cumple un rol similar. Desde el punto de vista de este autor, una de las formas de acercarse al análisis de la cultura es conocer cuáles son los límites de lo que se admite como tolerable. Esta frontera marca un umbral mínimo en relación a lo que es admitido dentro de determinada cultura; Sin embargo, tiene la particularidad de presentarse (y que los actores lo presenten) como un parámetro absoluto, que -desde la modernidad- define el contenido de lo humano.

9 Como señalan Fassin y Bourdelais (2005), ciertas prácticas cotidianas vinculadas al ejercicio de una violencia, sea ésta directa o cultural, pueden ser rechazadas no sólo por aquellas personas que se indignan frente a su ejercicio, también por quienes la llevan a cabo. Dentro de la disputa moral, se conformaría una especie de jerarquía moral a su interior, y la definición de lo intolerable tendría que

El ejemplo anterior conduce a otro nivel de construcción de la demanda que, muchas veces, sin estar basada en el sentido de lo intolerable, se construye desde el sentido de *injusticia*. Esta idea se vincula a lo que en forma general se considera como justo y, en forma particular lo que el sindicalismo considera justo e injusto<sup>10</sup>. Respecto a lo justo, igual que lo intolerable, la transgresión de los límites es relativa a los contextos y a las definiciones y contenidos que le den los actores. Para el sindicalismo, la representación de algo como socialmente injusto supone una lucha contra las discriminaciones que puede ser orientada, tanto garantizando la igualdad de oportunidades (el acceso a los bienes y a los servicios) u, oponiéndose a cualquier tipo de discriminación específica, buscando incidir sobre estas cuestiones<sup>11</sup>.

De esta forma resulta útil para el análisis considerar las categorías de lo intolerable, como de lo injusto, como claves para comprender la cultura del trabajo desde la perspectiva del sindicalismo y la negociación de los mínimos tolerables y la negociación de la igualdad y equidad como elementos que deben nutrir el diálogo desde la perspectiva sindical.

Por último, es posible que este análisis sobre la construcción de la idea de igualdad en la dignidad no termine de ser comprendido si no se suma a la noción de lo *no negociable*, pilar del discurso del movimiento sindical. En tal sentido cabe recordar que la institucionalización de los Consejos de Salarios en Uruguay, a través de la ley N° 10449 en el año 1943, es considerada como una de las grandes conquistas del movimiento obrero en el país. A partir de entonces, su convocatoria ha sido incorporada como uno de los intereses centrales del sindicalismo<sup>12</sup>. Con distintas temporalidades su convocatoria ha sido discontinua hasta el arribo al gobierno de un partido de izquierda que converge con sus intereses. En este sentido bajo la demanda de

---

ver en este sentido, más que con un refinamiento de los valores éticos y morales, con un trabajo de creación de su sentido a cada instante y en cada lugar, en función de los valores y las sensibilidades que pongan en juego los actores (Arteaga & Dijack, 2006).

10 En términos generales la justicia se ocupa de “las condiciones institucionales necesarias para el desarrollo y ejercicio de las capacidades individuales, de la comunicación colectiva y de la cooperación”. En términos de Amartya Sen, la condición clave para la justicia está en la igualdad de oportunidades. En *Repensar la justicia social*, Francois Dubet (2011) señala que la igualdad de posiciones y la igualdad de oportunidades son los dos grandes pilares sobre los que se asientan las concepciones de la justicia social en el pensamiento contemporáneo, y una situación es injusta, cuando se transgrede algunos de los principios generales de justicia, como la igualdad, el mérito y la autonomía.

11 A modo de ejemplo, un dirigente ha señalado: “Algunos de nosotros vemos a los sindicatos como una herramienta más para transformar la realidad” (...) “convencer a la gente de que también el sindicato es una herramienta para transformar otras cosas, y juntos podemos cambiar la realidad y el rumbo de un montón de cosas... La agenda de derechos es para nosotros una de las cosas que hoy tomamos como bandera porque tiene muchas cuestiones que hacen a ese proyecto de país que queremos construir, y no tanto a esa realidad más cotidiana del sindicato. Por ejemplo, la regulación del precio de los alquileres, la ley de insolvencia patronal, el tema de reglamentaciones que tienen que ver con la normativa internacional de los despidos injustificados, la ley de empleo para personas con discapacidad, está toda la discusión de la ley de violencia basada en género” (Dirigente sindical, industria de la construcción).

12 Al que se refiere diciendo que “comporta un espacio de interrelaciones entre actores con intereses diversos y contrapuestos, en un complejo entramado de equilibrios. Esos equilibrios – más allá de la dinámica que impone la situación siempre coyuntural de la “correlación de fuerzas” – se asientan en usos y prácticas extendidas en el tiempo de los actores que han posibilitado la construcción de un “espacio común”. Un espacio que facilita o permite la convivencia de intereses contradictorios y en eterno conflicto”. (PIT CNT, 2013)

institucionalización de las relaciones colectivas, aparecen algunos espacios de no negociabilidad, siendo que, “*para los trabajadores los consejos de salarios no son un tema negociable, es un asunto de vida o muerte*” (Pit Cnt, 2019).

Esta noción de lo “no negociable” incluye fundamentalmente:

- A las “*instituciones e instancias de negociación y diálogo*”, que se relacionan con la capacidad de hacer frente a las funciones sindicales. Su defensa remite a la idea de no aceptar las proposiciones de las patronales, ni del gobierno o del Estado, sin construirse una posición propia sobre la temática en juego y llevarla a la negociación o diálogo, aunque no sea más que para negociar su imposición. Subyace a ellas la idea de que la lucha sindical encierra una oposición al compromiso o colaboración entre clases. Y aluden a la capacidad del sindicalismo de plantear sus propios intereses como antagónicos o distintos, al menos en la práctica, a los del empresariado e, incluso, a los del Estado.
- A la “*unidad sindical*” como valor fundamental y como contribución del sindicalismo a la construcción de la “*clase trabajadora*”. Además, desde esta perspectiva, no antepone las posiciones que puedan darse al interior del movimiento sindical a la construcción de esta unidad, por lo que se plantea aceptar las posiciones mayoritarias (aunque sea para cambiarlas) y asumir la necesidad de resolver las diferencias entre los propios trabajadores.
- Al “*fuero sindical*”, como garantía de que el sindicalismo cumpla su función. El mismo tiene que ver con la capacidad de construir una visión estratégica por parte de las dirigencias sindicales; y toma como forma concreta la construcción de posiciones programáticas que deben primar sobre las posiciones circunstanciales de tipo coyuntural.
- Y, finalmente, lo no negociable incluye al “*derecho a la movilización*”, entendido como construcción activa de la clase trabajadora. El que se sostiene en la capacidad de elaboración por parte del sindicalismo de un discurso propio, una visión del mundo y de la sociedad y manifestarlo públicamente. Pero no solo como acto de darlo a conocer, sino como intento que sus posiciones obtengan la adhesión del público en general (y no solo afiliado) a las mismas.

Hasta aquí las dimensiones centrales de la demanda de reconocimiento de la dignidad del trabajador como subcategoría del concepto de “igualdad en la dignidad” e instancia clave para comprender la lucha sindical. La otra demanda central para comprender este concepto, es, como se ha dicho, la “demanda de reconocimiento del trabajo como esfera de dignificación del trabajador”.

Desde nuestra mirada, ésta adquiere sentido cuando se pone el foco en el trabajo como esfera que posibilita la dignificación del trabajador. Esto lleva a pensar en las condiciones que tiene que tener el trabajo para que funcione como ámbito dignificador, en el sentido de que el trabajador cree una identificación con el trabajo, se sienta involucrado, construya su identidad,

sea fuente de gratificación. Todos estos satisfactores incluyen las condiciones de reconocimiento, es decir, involucran las interacciones sociales que se dan en ese ámbito.

Al respecto existen varias consideraciones que si bien muchos estarían dispuestos a admitir, el sindicalismo no pasa por alto cuando elabora un discurso en torno al trabajo. En primer lugar, aquella que refiere a cuándo se considera que alguien ejerce un trabajo. Esto sosteniendo que trabajo asalariado no es sinónimo de trabajo con remuneración en el mercado, pues considerar que esta es la única forma de actividad laboral significa estipular que otras actividades como la labor doméstica o el trabajo voluntario no remunerado, o que otras formas de organización, como la actividad sindical, no lo son.

En este sentido el sindicalismo ha sido consistente con una *idea ampliada del trabajo* y ha empezado a ligarse al mundo concreto de las luchas sociales lideradas por agrupamientos que experimentan otras formas de organizar la sociedad desde espacios con una orientación autonómica o, incluso, subordinada o invisibilizada (como es el trabajo de cuidados o el informal), con respecto al orden del capital<sup>13</sup>. Pero por otro lado, el sindicato combate este razonamiento cuando se opone al sentido común de ciertos actores que sostienen que “algunos no quieren trabajar”, “no les gusta” y que muchas veces se usan como sinónimo de “no tienen cultura de trabajo” y o “los sindicalistas abusan del fuero sindical”.

A través de esta posición, el sindicalismo asume que el trabajar es una forma de autorrealización, de reconocimiento social, de ser útil a la sociedad, y esto no solo se logra en la esfera mercantil. Pues al asumir esta última presunción, se está dejando de lado que muchos ciudadanos no tienen libertad de elegir trabajar y, en caso de hacerlo, dónde, con quién, bajo qué condiciones, siendo que para trabajar muchas personas pueden quedar sometidas a las más diversas situaciones de vulnerabilidad, a condiciones de trabajo inhumanas, intolerables, y a las más diversas experiencias de menosprecio que atentan no solo contra la dignidad, sino también la salud, o incluso la vida del trabajador<sup>14</sup>.

Con ello, el sindicalismo se sostiene en la postura de que la demanda de reconocimiento intersubjetivo del trabajo como esfera de dignificación del trabajador conlleva reconocer al trabajo como una esfera de liberación, y que el acceso al trabajo siempre debería ser concebido como un acto de inclusión de la persona en la esfera de la ciudadanía social vinculada al derecho al trabajo digno. Una de las formas de expresar el desarrollo del trabajo atado a experiencias de no reconocimiento como espacio de dignificación se da cuando el trabajo es significado por el trabajador como una obligación para con sí mismo y para con el núcleo familiar en tanto búsqueda de trascender las situaciones de riesgo o vulnerabilidad ante el acceso a derechos en el

---

13 Desde tal punto de vista, las formas autogestionarias de organización son vistas como iniciativas orientadas a recuperar las facultades de trabajo autónomo que el modelo fordista intentó apropiarse por diferentes mecanismos de control empresarial y a comprender estas nuevas formas organizativas, en tanto capacidad colectiva de emprender, de responder a un proyecto colectivo cuyo valor adquiere sentido en el marco de los cambios axiológicos de una mayor necesidad de democratizar la sociedad.

14 Esta concepción que da el Derecho al problema de la dignidad, solucionaría la objeción principal a la construcción kantiana de la dignidad basada exclusivamente en la facultad racional de los individuos para autodeterminarse, toda vez que excluiría del valor intrínseco de la dignidad a todos aquellos que carecen de la capacidad de autodeterminación.

terreno de estas necesidades primarias (vivienda, alimentación, salud) y donde lo que está en juego es la posibilidad de la reproducción material de la vida y la integridad física, emocional, moral e incluso, psíquica de sí. Esto queda ejemplificado en referencias tales como: “trabajar para respirar”/ “trabajar por el plato de comida” / *trabajar para comer*” / “trabajar como un esclavo”.

La lucha sindical por ampliar el concepto de trabajo para intervenir en el plano de su cultura conlleva, por tanto, consecuencias que se derivan de la significación y el sentido que asume esta actividad para los distintos actores que buscan dialogar en torno a este problema; cuestión que está implícita a través de todo el discurso sindical al referirse sistemáticamente al trabajo como una experiencia de menosprecio o falta de reconocimiento.

Por otra parte, junto a estos significantes que informan sobre qué es el trabajo y para qué del trabajo para un grupo importante de trabajadores, también aparece la referencia a cómo trabajar. En esta línea en los relatos de los entrevistados emerge la expresión de la necesidad de “trabajar como un ser humano y no como un robot”. Deshumanizarse se expresa como otra vivencia límite de menosprecio en el marco de trabajos bajo condiciones que pasan por alto estas necesidades: es invisibilizar que los cuerpos se cansan, se enferman, son sensibles a los estímulos (como el ruido, el ritmo de trabajo) y la demanda de reconocimiento tiene que ver entonces con contemplar estos aspectos.

En síntesis, parece importante, por tanto, para el análisis de la perspectiva sindical de la cultura del trabajo, considerar la categoría “trabajo ampliado” y la “inclusión en el trabajo” como claves para dar orientación al diálogo en torno a esta categoría. Cabe concluir en términos sociológicos que, desde este actor, dialogar en términos de cultura del trabajo no se remite exclusivamente a las formas de interpretar la realidad, sino cómo estas se ven constreñidas por la realidad económica y material que se vive, y así se insertan en patrones estables de conducta.

Tomar en cuenta que la cultura y, en especial, la cultura de trabajo, se construye entre los trabajadores a partir de la vivencia de la escasez, de maltrato, de la primacía de criterios particularistas, entre otros, y en este sentido, a partir de una asimetría entre empresario y trabajador. En algunos casos, la cultura será el resultado de las condiciones que se establecen para trabajar, y así para acceder al ingreso dignamente. La expresión “cultura de la sumisión” se utiliza por parte de uno de los entrevistados en referencia a las problemáticas de salud y seguridad laborales, cuando los trabajadores aceptan condiciones que perjudican claramente su salud, pero por diferentes motivos no son denunciadas, no se viven como injustas, o al menos no se plantean a partir de estas experiencias demandas de reconocimiento.<sup>15</sup>

---

15 A modo de ejemplo, un dirigente dice: “...En el mundo es sabido que una de las principales fuentes de los accidentes es el trabajo a destajo. Nosotros tuvimos hace unos años, con el incremento importante que hubo en la faena y en los mecanismos de faena. Encontramos un frigorífico en donde habían un montón de compañeros jóvenes, que con poco tiempo de trabajo tenían problemas serios de tendinitis y ese tipo de cosas. Lesiones osteomusculares. Empezamos a discutir con los delegados que iban a la comisión y dijimos: ustedes acá trabajan a destajo, lo que está causando el problema fundamentalmente es el ritmo, hay que bajar el ritmo. Lo que se tendría que hacer es eliminar el destajo. Y la respuesta del delegado fue: “Si yo propongo eliminar el destajo en la asamblea me cuelgan”. Porque ganan mucha más plata.” (Representante Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, PIT-CNT)

En otros casos, partirá de la reflexividad, y la lucha colectiva por equilibrar la necesidad material con formas de trabajo que respeten su bienestar físico y su integridad, a través de negociaciones desiguales, complejas, y que requieren de la asociatividad y organización de los actores. Estas experiencias ponen de relieve que cuando se discute el concepto “cultura del trabajo”, no se hace alusión a formas libres de racionalizar las cargas laborales que se quieren asumir, sino a formas de convivir con la explotación, la precariedad, y la inseguridad.

### **¿Es posible incluir la cultura del trabajo en el repertorio discursivo sindical?**

La noción de cultura del trabajo, *a priori*, no ha sido parte del repertorio discursivo del movimiento sindical. Dada su posición de subalternidad, este actor no construye un discurso en términos del deber ser, sino que integra sus referentes culturales en la construcción del sistema de relaciones laborales, en los espacios de diálogo y negociación, haciendo una crítica moral a las políticas empresariales, sus intereses, y los modelos de desarrollo que sostienen, llevando esto a la defensa de un modelo de desarrollo alternativo. En tal sentido, su participación se orienta a dar apertura al concepto de cultura, ampliarlo, integrando aquellos significados y valores que operan como referenciales del discurso y de las prácticas que se impulsan desde estos distintos espacios de diálogo y negociación y a las políticas sociales que se promueven en ellos.

De estas reflexiones podemos concluir que, al asumir dichas funciones, el sindicalismo se involucra en este proceso de naturaleza comunicativa (Habermas, 1989), que implica generalizar las demandas individuales de reconocimiento, lo que hace poniendo en diálogo sus nociones con las nociones a las que apelan los discursos y prácticas de sus contrapartes, que mayoritariamente son miradas normativas de la cultura, que no contemplan las diversidades culturales ni las dinámicas identitarias del mundo del trabajo. Incluso, dentro de estas miradas hegemónicas de la cultura, se incluyen aquellas, muy visibles en el escenario político uruguayo actual, que señalan la falta de cultura para el trabajo entre los trabajadores<sup>16</sup>.

En el marco de miradas tan disímiles, incluso contrapuestas, cabe reflexionar que la integración al diálogo del concepto de “Cultura del trabajo para el Desarrollo” que propone el MTSS, involucra, por tanto, tener presente que la cultura como noción emerge en el marco de relaciones sociales que son desiguales, desigualdades a partir de las cuales se construye una jerarquía entre las nociones de cultura, quedando algunas nociones subordinadas a otras. A su vez, en la medida en que las culturas constituyen parte de los procesos sociales y están vinculadas a los procesos económicos, políticos y culturales, valga la redundancia, hay que considerar que ellas son esencialmente dinámicas, se modifican en el transcurso de la historia, incluso cuando entran en contacto unas con otras.

---

<sup>16</sup> De esta manera, se recupera, en otros términos, la distinción entre “civilización” y “barbarie”. La noción de “ausencia de cultura”, entonces, no responde a un criterio sociológico o antropológico, sino que es el resultado de una posición política frente a un conflicto de poder entre culturas.

Considerando que el trabajo tampoco es una realidad homogénea, muy por el contrario, cada día está más expuesto a acontecimientos que diferencian las experiencias, llegando incluso a individuarse, es necesario que la Cultura del Trabajo sea abordada desde una perspectiva multicultural. Por todos estos motivos, la participación del sindicalismo en las instancias de diálogo social sirve para dar apertura a nuevos significados y a la diversidad cultural que subyace a esta realidad cada vez más heterogénea del mundo laboral.

Muy probablemente, esta complejidad intrínseca al concepto de cultura, sea una de las razones por las que el sindicalismo no incorpora en su repertorio el concepto de “cultura del trabajo”, proponiendo incluso sustituirlo por el de “relaciones laborales” como noción desde la cual orientar su acción hacia la mejora de las condiciones de trabajo y centrar su discurso en las diversas experiencias de trabajo de los/as trabajadores, en sus referentes, es decir, en sus valores y tramas de significación, de modo de que el conflicto se alinee a la demanda de condiciones bajo las cuales los/as trabajadores/as se sientan reconocidos/as por el otro en el trabajo y reconocidas/os como ciudadanos, como iguales, portadores de capacidades y de derechos que les aseguren las condiciones laborales y el desarrollo de tales demandas, así como construir una identidad laboral que les asegure la inclusión, las oportunidades de integración y les faciliten la identificación con sus actuales prácticas de trabajo, o por lo menos, salir de aquellas situaciones -aún en ausencia de trabajo- donde destacan la baja inclusión, las escasas oportunidades de integración y la falta de identificación con el trabajo.

En este marco, desde la perspectiva sindical la cultura del trabajo queda subsumida a las relaciones laborales, deviniendo la forma en que se expresan las experiencias de los /as trabajadores /as y su traducción en valores, ideas, formas organizativas, formas de resistencia, pero también en conquistas, discursos, identidades, entre otros referenciales que pasan a formar parte del acervo cultural del mundo del trabajador en un momento histórico determinado.

Para el sindicalismo, por tanto, centrar el problema en las relaciones de trabajo implica problematizar la cultura del trabajo en tanto demanda de mejores condiciones de reconocimiento. Al faltar las condiciones, o bien, al desempeñar el trabajo bajo malas condiciones de reconocimiento (o en situaciones extremas, bajo condiciones de menosprecio), los referentes del trabajador entran en conflicto con los de las clases hegemónicas. Estos referentes están ligados a las condiciones de reconocimiento, es decir, no solo se relacionan con las condiciones bajo las cuales ellos se sienten reconocidos por el otro en el trabajo, sino también reconocidos como ciudadanos, como iguales, portadores de capacidades, y actuando bajo condiciones de trabajo que permitan su desarrollo.

En definitiva, la forma que tiene el sindicalismo de incorporarse al diálogo sobre la Cultura del Trabajo para el Desarrollo, es incorporando la idea de reconocimiento porque permite ampliar la perspectiva de esta noción, integrando la mirada “ciudadana” en tanto que tal, así como la mirada desde la proyección de los valores ciudadanos en el mundo de trabajo. A su vez, agregándole una visión sobre el trabajo como acto en sí, con sus culturas técnicas, científicas, de oficio, subyacentes, con sus retóricas de cooperación en

el trabajo. De esta forma, solo incorporando la necesidad del reconocimiento del otro, se puede llegar a completar la educación de una ciudadanía plena y, por lo tanto, la construcción de una sociedad justa.

Durante la investigación se ha constatado que, para llevar a cabo esta actividad política, el sindicato debe mantener una doble relación comunicativa, intermediando para poner en comunicación al trabajador con el resto de los actores de las relaciones laborales. Por una parte, el sindicalismo debe tener acceso a las demandas de reconocimiento de los trabajadores, canalizándolas a través de la acción política; lo que consiste en movilizar, construir liderazgos y otras formas que buscan incidir sobre la conciencia de los trabajadores, transformándola. En este contexto, el sindicalismo es entendido como la herramienta por la cual la clase trabajadora construye su identidad a partir de diferentes luchas por el reconocimiento.

Por otra parte, en relación con los otros actores, el sindicalismo puede tomar al concepto de cultura del trabajo como objeto de diálogo, buscando arribar a acuerdos en torno a las condiciones de reconocimiento para los trabajadores. La función del sindicalismo en esta instancia es poner en comunicación las diferentes formas de subordinación, por medio de negociar los referenciales y orientar las prácticas que se gestan en estos espacios a partir de ellos, promoviendo formas de reconocimiento.

En definitiva, es posible afirmar que el sindicalismo se articula al diálogo social como portavoz de las culturas del trabajo presentes en el mundo laboral uruguayo, y busca discutir los referenciales del trabajo que están implícitos en la cultura del trabajo que orienta al Estado y al actor empresarial. El sindicalismo no se apropia necesariamente de este concepto, sino que aporta a cargarlo de contenido, buscando equilibrar el diálogo bajo la explicitación de los criterios de justicia detrás de las pretensiones de reconocimiento que les subyacen.

## **Hacia un concepto ampliado de cultura del trabajo**

A modo de conclusión, se plantea que la investigación ha dado cuenta de que para el sindicalismo uruguayo, poner en diálogo el concepto de cultura del trabajo, implica un proceso que permita ampliar las bases de este concepto en el sentido de ampliar la mirada ciudadana del trabajo, y proyectar los valores ciudadanos sobre el mundo del trabajo. Y que, para ello es necesario llevar a cabo un proceso donde intervienen distintas fases. Como síntesis, el siguiente cuadro busca reducir esta complejidad que emerge del estudio y señalar la dimensión pragmática en que se ancla la postura sindical. Para ello se ha hecho hincapié en tres tipos de vínculos del actor sindical (en el eje relaciones sociales) y estos tres tipos de funciones en cada uno de los escenarios que demarcan estas relaciones (comunicacional, cultural y político). Al combinar estas dimensiones se han identificado nueve problemáticas que son plausibles de identificar en el marco de la acción sindical.

Relaciones sociales				
Dimensión del fenómeno sindical		Sindicato – trabajador interacción con el trabajador	Organización sindical reflexividad	Otros actores de las relaciones laborales
	Comunicativa	I Demandas de reconocimiento. Como referentes del trabajador	IV Reflexividad interna Repertorios discursivos Discurso utópico	VII Nuevos Metarelatos
	Cultural	II Culturas del trabajo Valores Clivajes	V Cultura sindical	VIII Relaciones laborales - Cultura del diálogo social
	Política práctica	III Luchas por el reconocimiento	VI Estructura y organización sindical	IX Nuevos repertorios de acción colectiva

En primer lugar, un cambio en relación con el *mundo del trabajo y los/as trabajadores/as* (Columna 1). En este plano, el sindicalismo se propone llevar a cabo una acción comunicativa que dé expresión a las demandas de reconocimiento presentes en el mundo del trabajo. Esto significa ampliar el concepto de cultura del trabajo con referencia en la experiencia de los trabajadores; es decir, centrarlo en una definición del trabajo que expresa la realidad del trabajo histórica y situada del trabajo hoy en el Uruguay. Esta dimensión es importante, en la medida en que son estos referentes bajo los cuales se moldea la actual cultura del trabajo de los trabajadores uruguayos (Cuadro I).

Por otro lado, el sindicalismo también se propone llevar a cabo un cambio en la acción cultural, en un sentido restringido, entendido como las formas concretas de los trabajadores de hacer, sentir, vivir y vincularse con los demás, de construir redes de asociatividad y sociabilidad y de construirse como sujetos a partir del trabajo que desarrollan. A partir de este vínculo primario de los trabajadores con su trabajo es que el sindicalismo interpreta el mundo del trabajo y colabora en construir culturas a su interior (Cuadro II).

Y, por último, también se propone llevar a cabo un cambio en la acción política de construcción de liderazgos y movilización del colectivo en torno a las distintas luchas por el reconocimiento y las situaciones de vulneración de las capacidades de los sujetos. Siendo estas, primeramente, el reconocimiento del derecho a organizarse en un sindicato y el desarrollo de la capacidad de participar en la vida pública, de relacionarse con los pares, de recibir formación, educarse, participando de todas aquellas prácticas que generen autonomía. Y, luego, el derecho de ser representados y/o de participar en algún tipo de

actividad que sitúa al trabajador en el plano de la política, lo que incluye el reconocimiento de los espacios de diálogo, como son las comisiones paritarias, los ámbitos de negociación colectivas o el reconocimiento del derecho de huelga, etc. A partir de la organización de los trabajadores y su movilización, el sindicalismo se vuelve portavoz de estas demandas, buscando difundir, justificar y posicionar estas subjetividades en el marco de la acción política (Cuadro III).

En segundo lugar, el sindicalismo está llevando a cabo un cambio a su interior, consigo mismo, en un fuerte proceso de *reflexividad interna* (Columna 2). En el plano comunicativo, este cambio opera de modo de dar expresión a las demandas de reconocimiento al interior del mundo sindical y poder generar nuevos metarrelatos que adquieran legitimidad a la interna. Esto se relaciona con nuevos posicionamientos al interior del sindicalismo uruguayo que se vinculan de una forma más autónoma con el desarrollo societal, desarrollando sus posturas inclusionistas, buscando dar representación en la interna sindical a las demandas de reconocimiento que se expresan hoy en el mundo del trabajo. Esta dimensión se vincula con procesos como la incorporación de la equidad de género, generacional, el desarrollo ambientalmente sostenible, la autogestión, entre otras, pero también con la forma en que el sindicalismo va acompañando los procesos de cambio societal y transformando sus relaciones internas en función de sus relaciones con el contexto (Cuadro IV).

A este nivel, se puede remarcar también una acción cultural, pero reducida al ámbito concreto de la cultura sindical: las formas de hacer, construir colectivamente, la cultura política, las maneras de construir consensos, de valoración y estima entre compañeros, el conocimiento de las formas de conducirse al interior del sindicalismo, y los valores subyacentes a él.

En esta dimensión adquiere relevancia cómo el sindicalismo va configurando su propia identidad histórica y expresando sus referenciales a través de un discurso propio tomando como base la dimensión anterior (referentes culturales del trabajador bajo los cuales se moldea la cultura del trabajo), valores, símbolos, rituales, conquistas, y entre los cuales sigue prevaleciendo una dimensión utópica que liga al sindicalismo con sus orígenes, pero también las formas en que construye liderazgos, se vincula a las bases, comprende la relación con los otros actores, cómo gestiona el conflicto, entre otras (Cuadro V).

Y, por último, llevar a cabo un cambio en la acción política, también a la interna, que se vincula a cómo el sindicalismo expresa esto en su estructura interna, sus programas, en la construcción de nuevos liderazgos y formas estables de conducción y construcción sindical. Esto tiene que ver tanto con las formas de distribución de poder, de decisión y de representación, y en tal sentido, de conformación de estructuras al interior del sindicalismo, tanto a nivel de Federaciones, Mesas, Secretarías, Departamentos y Comisiones; pero también con la gestión de la diversidad en el seno del propio movimiento sindical (Cuadro VI).

En tercer lugar, el sindicalismo está impulsando un cambio en relación con otros actores y con la sociedad en su conjunto (columna 3). Para ello, lleva a cabo un cambio en la acción comunicativa que permita trasladar a la sociedad nuevos metarrelatos, los diferentes discursos y posicionamientos

del movimiento sindical con respecto a temas que son claves y en los que considera importante verter su opinión con relación al resto de la sociedad (Cuadro VII).

A nivel de la acción cultural hacia la sociedad (Cuadro VIII), el cambio se expresa a través de una cultura de la negociación colectiva y el diálogo social. En esta instancia se ha dicho es donde el sindicalismo aporta a partir de dar orientaciones con base en los referenciales culturales del trabajador a las prácticas y políticas que se impulsan desde estos espacios de diálogo, arribando a acuerdos en torno a las condiciones de reconocimiento en el trabajo. La función del sindicalismo en esta instancia de diálogo es poner en comunicación las diferentes formas de subordinación, por medio de negociar los referenciales y orientar las prácticas que se gestan en estos espacios a partir de ellos, promoviendo formas de reconocimiento.

Y finalmente, en relación a la sociedad (Cuadro IX), el sindicalismo impulsa un cambio en su acción política, llevando sus repertorios de actuación política e institucional a los ámbitos nacionales e internacionales en que se desenvuelven los actores involucrados.

## Referencias bibliográficas

- Arteaga Botello, N. y Dyjak Montes de Oca, C. (2006). Las fronteras de la violencia cultural: del estigma tolerable al estigma intolerable. *Convergencia* 13 (41), pp.65-86.
- Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Fassin, D. y Bourdelais, P. (2005). Les frontières de l'espace moral. En: Fassin, D. y Bourdelais, P. [coords.]. *Les constructions de l'intolérable*. París: La Découvert.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Press.
- Habermas, J. (1989). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Taurus.
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales*. Barcelona: Crítica.
- Honneth, A. (2003). Redistribution as Recognition: A Response to Nancy Fraser. In: N. Fraser/A. Honneth, *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. New York: Verso.
- Honneth, A. (2011). *La sociedad del desprecio*. Madrid: Trotta.
- La República (2018, 27 de mayo). "Un sindicato que eligió embarrarse por luchas de contenido de dignidad". Recuperado de: <https://www.republica.com.uy/un-sindicato-que-eligio-embarrarse-por-luchas-de-contenido-de-dignidad/>
- PIT CNT (2019). *Separata Consejos de Salarios*, PIT CNT, nov. 2013.
- PIT CNT (2019, 27 de febrero). Fernando Pereira: "Para los trabajadores los Consejos de Salarios no son un tema negociable, es un asunto de vida o muerte". Recuperado de: <https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/>

item/2988-fernando-pereira-para-los-trabajadores-los-consejos-de-salarios-no-son-un-tema-negociable-es-un-asunto-de-vida-o-muerte

Quiñones, M., Rivero, L. y Acosta, M.J. (2019). Demandas de reconocimiento del sindicalismo uruguayo: ¿Cuál es su contribución al diálogo social en torno a la “cultura de trabajo para el desarrollo”? En: *El Uruguay desde la Sociología*, pp. 45-65, Montevideo, Departamento de Sociología, Mastergraf.

Taylor, C. (1993). *El multiculturalismo y la “política del reconocimiento*. México, D.F: Fondo de Cultura.