

Cambios del sindicalismo en Uruguay: demandas de reconocimiento y nuevos repertorios de acción colectiva

MARIELA QUIÑONES

En este artículo se analizan los cambios en el sindicalismo uruguayo en el contexto de la transición de un gobierno de izquierda a otro de derecha, para responder en qué medida la revitalización que atravesó este actor estuvo ligada al ámbito político y cuáles son los escenarios posibles ante el cambio de gobierno. Este proceso ha involucrado la gestión de la diversidad y la innovación en el plano de la acción colectiva, de ahí que en el aspecto teórico el trabajo se nutra de los estudios de la revitalización sindical y diversas interpretaciones del conflicto y los repertorios de acción colectiva para concluir que la revitalización está ligada a un fuerte cambio del perfil histórico, construido con base en la innovación de los repertorios de acción y demandas de reconocimiento.

PALABRAS CLAVE: sindicalismo, corporativismos, relaciones laborales, repertorios de acción, demandas de reconocimiento

Changes in Unionism in Uruguay: Demands of Recognition and New Repertoires of Collective Action

This article analyzes the changes in Uruguayan unionism in the context of the transition from a left-wing government to a right-wing one, seeking to answer to what extent the revitalization that attracts this actor was linked to the political field and the risk of possible changes in the face of the change of government. This process has involved the management of diversity and innovation at the level of collective action. Theoretically, this paper draws on studies of union revitalization and on various interpretations of conflict and the repertoires of collective action to conclude this revitalization is linked to a strong change in its historical profile, built on the basis of innovation of the repertoires of collective action and demands for recognition.

MARIELA QUIÑONES

Universidad de la República,
Montevideo, Uruguay

mariela.quinones@cienciassociales.edu.uy

KEYWORDS: unionism, corporatism, labor relations, repertoires of action, demands for recognition

Introducción

Para Uruguay, 2020 significa el cierre de un periodo de 15 años con un gobierno de izquierda en el poder. Su arribo en 2005 marcó el comienzo de una reforma laboral cuyo resultado fue un nuevo sistema de relaciones laborales que ratificó la postura del gobierno en clara oposición al régimen neoliberal anterior. Dichas relaciones pasaron a ser reguladas formalmente por medio de normas legales y la puesta en práctica de dispositivos institucionales, sobre todo en el campo de la negociación colectiva.

Este cambio tuvo como fundamento dos acciones: la reinstalación de los Consejos de Salarios, mediante la nueva Ley de Consejos de Salarios número 18.566,¹ y la promulgación de la Ley de Libertad Sindical número 17.940 (Parlamento del Uruguay, 2006; 2009c). A partir de estas leyes, la reforma se consolidó como un proceso caracterizado por la continua activación de mecanismos de protección de los trabajadores, basados en la promulgación de leyes ligadas a sus derechos; leyes cuya mayoría recoge viejas aspiraciones del movimiento sindical (Pucci y Quiñones, 2015). Los cambios en el sindicalismo deben vincularse a este escenario; de hecho, el crecimiento exponencial de las tasas de sindicalización fue uno de los procesos que dieron efectividad al funcionamiento del nuevo sistema.

¿En qué medida esta particular situación que atravesó el sindicalismo estuvo ligada a la permanencia de los gobiernos de izquierda y cuáles son los escenarios

¹ Ley que refiere a los Consejos instalados por la Ley número 10.449 del 12 de noviembre de 1943, escenario institucional para negociaciones de conformación tripartita, desde el cual se establece la fijación de salarios mínimos por categoría y por grupos profesionales, así como la negociación de los aumentos periódicos (Parlamento del Uruguay, 1943). Su convocatoria había sido interrumpida durante la dictadura militar, y si bien en 1985 el primer gobierno democrático los reinstauró, desde 1990 se decidió no volver a convocarlos en el marco de la implementación de políticas de desregulación salarial.

posibles con el cambio del contexto político, económico y social que se dio en marzo de 2020? Si bien es pronto para responder a esta pregunta, su planteamiento es central en el momento actual. La tesis que se sostiene es que el sindicalismo ha tenido una fuerte reactivación en este periodo, que no dependió sólo de las condiciones de desarrollo que le brindó el gobierno de izquierda, sino que surgió a costa de un intenso esfuerzo por renovar las formas de expresarse, ampliar sus agendas e innovar en sus repertorios de acción, lo que ubica su acción con bastante autonomía de los partidos políticos. Esto último, aunado al valor que tiene para el sindicalismo uruguayo la unidad sindical, que se refleja en una central única, configura un conjunto de condiciones que lo posicionan como un actor muy relevante desde el punto de vista social y político de cara al futuro, con singulares capacidades de representación de la diversidad de problemáticas que emergen del mundo del trabajo y como estructurador central de la sociedad uruguaya.

Para dar cuenta de ello, se analizan en primer lugar los alcances reales y las limitaciones de este proceso de revitalización que tuvo el sindicalismo uruguayo en los últimos 15 años. Esto con el fin de exponer las fortalezas y debilidades con las que llega al escenario actual.

En segundo lugar, se refiere cómo, en la medida en que creció la masa sindical, no sólo crecieron en número las demandas, sino que se diversificaron fuertemente, y con ello generaron un problema que en el aspecto teórico identificamos como de multiculturalidad y reconocimiento de las diferencias (Wieviorka y Gutiérrez, 2006). Esto se explica con base en el análisis de la forma en la que el sindicalismo uruguayo recoge y da expresión a diferentes demandas de reconocimiento (Fraser y Honneth, 2006).

En tercer lugar, se analizan las nuevas estrategias de acción con las que el sindicalismo uruguayo ha respondido a esta situación, lo que se vincula a

varias cuestiones. Al respecto, se alude a un desplazamiento de la acción sindical en el cual los quiebres corporativos adquieren un peso creciente, a la par que emergen nuevas formas de expresión pública de las reivindicaciones sindicales en una dirección muy distinta a las tradicionales, centradas principalmente en el escenario político y económico, así como en la demanda de justicia social. Estos cambios se refieren mediante la descripción de una serie de nuevos repertorios de acción colectiva que empiezan a adquirir fuerza e incluyen estrategias, también novedosas, aunadas a construcciones institucionales con sus interlocutores sociales.

El artículo finaliza con algunas reflexiones a partir de las que se concluye que, si bien los cambios en el sistema de relaciones laborales uruguayo fortalecieron la organización sindical, el proceso deja ver una corporación que se ve obligada a cambiar de manera significativa su perfil histórico, en la medida en que se expone a límites y deficiencias internas, y a cambiar su posicionamiento hacia la sociedad, frente a lo cual ha desarrollado diferentes estrategias para legitimarse en el escenario político y social. Con base en ello se entiende el proceso de revitalización sindical.

Desde el punto de vista teórico, el artículo se nutre de diversas fuentes. En un plano general, se enmarca en una línea de investigación internacional denominada *Labor Revitalization Studies* —estudios de la revitalización sindical—, que sostiene que, si bien los sindicatos se encuentran fuertemente constreñidos por el contexto, son capaces de transformarse y elaborar nuevas estrategias (Frege y Kelly, 2004; Lévesque y Murray, 2010; Fairbrother, 2015). Por otro lado, se introducen algunas interpretaciones teóricas en torno a la acción sindical, en relación con la teoría del reconocimiento; fundamentalmente, los aportes de Axel Honneth (1997; 2011; 2014) y la teoría de los repertorios de acción colectiva (Svampa, 2009; Tilly y Tarrow, 2008). Por último, se analizan los resultados a la luz de la teoría de los recursos



LUCÍA ESPINOZA NIETO ▶ Vendedor ambulante, Bogotá, Colombia, 2016.

de poder (Schmalz, 2017; Schmalz y Dörre, 2017; Schmalz, Ludwig y Liebig, 2018).

Honneth (1997) utiliza el reconocimiento como categoría para designar una serie de demandas que se consideran justas y necesarias en términos de la dignidad humana y se materializan en el ámbito del trabajo, entre otros. En su límite negativo, cuando éstas no se cumplen, se asiste a formas y relaciones de menosprecio, que denigran a las personas en su condición humana. Esta teoría aporta a esta investigación, en el entendido de que permite abordar el problema de la pluralidad en el interior de los sindicatos y la multiculturalidad que define hoy al trabajador; problema que para Honneth pasa hoy por la visualización y representación de las distintas “demandas de reconocimiento”.

Asimismo, centrarse en la dimensión moral del conflicto, de acuerdo con Nancy Fraser y Axel Honneth (2006), puede interpretarse como una mirada que desplaza el conflicto por la redistribución hacia el problema del reconocimiento, y se visualiza esto como una problemática que, sin descartar la redistribución como problema, refleja de forma más completa los conflictos que vive la civilización actual y los amplía.

En el plano metodológico, se trabajó en el marco de una base empírica de 27 entrevistas en profundidad con dirigentes sindicales, realizadas entre 2017 y 2019. Las entrevistas se llevaron a cabo conforme a una muestra teórica que tomó en cuenta diferentes criterios de diferenciación de los sectores representados por estos dirigentes. Se buscó incluir representantes de sectores con amplia

trayectoria, como el sindicato de la construcción, y sectores de servicios que emergieron en tiempos recientes, como los *call centers*, bajo el entendido de que las demandas de sectores tradicionales pueden ser distintas a las de sectores con menor tiempo en el espacio productivo y sus repertorios de acción también pueden diferenciarse. Asimismo, se consideraron aspectos relevantes de los sectores de pertenencia de estos dirigentes, tales como origen del capital, contexto geográfico, calificación de los trabajadores, género y generaciones, para poder abarcar un abanico de demandas lo más amplio posible.

Los cambios en el sindicalismo uruguayo en el contexto de un sistema de relaciones laborales posfordista

Al igual que muchos otros países de Latinoamérica, tras una época de reformas (neo)liberales durante la década de los noventa, en Uruguay accedió al gobierno en 2005 un partido que mantenía vínculos históricos con los sindicatos. Su ascenso significó un esfuerzo sostenido de regulación a partir del cual se ha consolidado una reforma laboral caracterizada por un continuo proceso de activación de mecanismos de protección de los trabajadores. Se ha promulgado un abanico de leyes relacionadas con los derechos de los trabajadores, que en su mayoría recogen viejas aspiraciones del movimiento sindical. Estas políticas han favorecido la revitalización del sindicalismo uruguayo, lo cual ha generado grandes transformaciones en su interior.

Los cambios en la regulación de las relaciones laborales, junto a las mayores garantías para la actividad sindical y la institucionalización de la negociación colectiva que habían sido socavadas en los periodos históricos precedentes, fueron el trasfondo de un fortalecimiento de las organizaciones sindicales (Padrón y Wachendorfer, 2017). Asimismo, esto incidió en un aumento importante del número de

afiliados, que en 2015 alcanzó la cifra de 400 000 trabajadores. El dato es significativo si se tiene en cuenta que diez años antes el movimiento sindical lanzó una campaña para captar nuevos afiliados cuando contaba con una base de 110 000 trabajadores registrados en algún sindicato. Tampoco es menor este avance en un contexto más amplio, cuando en países como los europeos la caída de las tasas de sindicalización es constante y tiene un alto impacto en los sistemas de relaciones laborales (Andolfatto y Labbé, 2012).

Con la ampliación de estos espacios se establecieron las condiciones para construir un ámbito de relaciones laborales con relativa autonomía del sistema político. Esto, en parte, ha tenido como resultado no deseado el surgimiento de tendencias neocorporativas,² lo que puede confirmarse en términos estructurales, ya que el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convenión Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) es reconocido por el Estado como el único actor legítimo de representación de los intereses de los trabajadores en estas instancias.³ Dadas las condiciones del sindicalismo, con esta central única y un cuasi monopolio partidario en su dirección, se podría identificar la relación con el Estado como de cooperación (Haidar, 2012). Es decir, los sindicatos obtienen concesiones y espacios para incidir en la producción de políticas, y por otra parte, se configura un periodo de paz laboral en el que el gobierno puede, con bastante probabilidad de éxito, contener la movilización.

-
- 2 De acuerdo con el modelo descrito por Phillippe Schmitter (1974), para quien el neocorporativismo se sustenta en la autonomía y la legalidad específica de los espacios de negociación de intereses, estos espacios generan acuerdos estables, a largo plazo, que se convierten en políticas de Estado con capacidad para trascender los cambios de poder político.
 - 3 De todas maneras, estas tendencias se combinan con sectores que mantienen un estilo de acción más tradicional en relación con el gobierno de izquierda en el poder.

Si observamos estos procesos, el caso uruguayo, en comparación con otros casos de institucionalización sindical, es paradigmático. Sin embargo, el proceso de revitalización no ha estado exento de obstáculos. Si bien el sindicalismo ha sido protagonista de importantes transformaciones en aspectos tales como la tasa de afiliación, la cobertura de la negociación colectiva y la mejora constante del salario real, hay que considerar que sus transformaciones acompañan una tendencia mundial marcada por la ambigüedad, al operar en un contexto de cambio de las relaciones laborales en el que cobra centralidad el aspecto cultural. Esto conlleva que, a pesar de que los gobiernos de izquierda intentaron revertir los efectos más perversos de la etapa anterior —incluso al contraponerse a las orientaciones de la economía y de la sociedad—, las relaciones laborales se han configurado en torno a la influencia de diversos procesos culturales, como, por ejemplo, la creciente individualización del trabajo.⁴

A su vez, ésta surge ligada al cambio de escenario que ha supuesto la globalización, tanto en la orientación hacia un mercado externo como en la penetración de las multinacionales en la sociedad uruguaya, al importarse con ello sus culturas de trabajo y relaciones laborales.

Por lo tanto, el sistema de relaciones laborales uruguayo, a pesar de sus logros, también ha estado expuesto a transformaciones similares a las acaecidas en otros espacios. De esta forma, a pesar de lo que se proponga hacer el movimiento sindical con sus alianzas políticas y sus estrategias concretas para revertir los efectos de estos procesos, ello ocurre al tiempo que se gesta un enfoque de las relaciones laborales caracterizado por una creciente individualización de los trabajadores y un crecimiento de posturas unitarias por las empresas, centradas en la idea de que las decisiones en la organización corresponden a los empresarios.

Como consecuencia de esta tendencia se origina una construcción de subjetividad que remarca

los aspectos particulares y únicos de los individuos, sobre todo en las nuevas generaciones, lo que dificulta el encuentro con el otro y la acción colectiva. De esta manera, pese al aumento significativo que tuvieron las tasas de sindicalización, no dejaron de percibirse obstáculos culturales para que los trabajadores se autoperciban a partir de una identidad de clase. A su vez, estos cambios culturales constituyen el terreno propicio para los procesos de desregulación, flexibilización y precarización del trabajo, que ponen frenos para la organización y acción sindical. Todas estas transformaciones intervienen en dos puntos centrales de la acción sindical: la actitud de los trabajadores respecto de sus sindicatos y las funciones que les asignan. Un cambio de actitud que tiene consecuencias muy grandes en el plano de la acción colectiva, en el perfil de los líderes sindicales y en la organización del movimiento sindical.

En este sentido, otra hipótesis que orientó esta investigación es que, en función del contexto actual, los sindicatos uruguayos han debido transformarse y han devenido en comunidades cada vez más pluralistas, al coexistir en su seno posturas colectivistas

4 Las ciencias sociales del trabajo han tendido a remarcar que las organizaciones han sido testigos de cambios significativos en el marco de la instauración de las denominadas “ideologías del *management*”, que recogen los valores morales dominantes entre los que tienen la hegemonía de la gobernanza en las empresas. Su premisa sería imbuir del espíritu de la empresa todos los espacios de la vida laboral e incluso de la vida no laboral. Una característica de estas nuevas ideologías es justamente que generan condiciones que no están centradas en el reconocimiento o desarrollo de las capacidades del colectivo, por ser ideologías individualistas y estar orientadas por criterios de eficiencia y productividad que muchas veces están en contradicción con los criterios de justicia que orientan el sindicalismo. El trabajador empieza a adherirse a ellas por medio de nuevas formas de contratación, remuneración y evaluaciones de desempeño. Esta singularización del trabajador se manifiesta también en una demanda de autonomía y responsabilización en el trabajo (Boltanski y Chiapello, 2010).

e individualistas, expresiones vinculadas tanto a la convivencia de una nueva modernidad que se instala, como a la persistencia de situaciones tradicionales que subsisten.⁵

Demandas de reconocimiento de las organizaciones sindicales

Como consecuencia, a pesar de que el sindicalismo uruguayo ha logrado fortalecer su poder institucional en el transcurso de los sucesivos gobiernos de izquierda, este poder se obtuvo en condiciones de fuerte ambivalencia. En el marco de la ampliación de los derechos de los sindicatos operan simultáneamente muchas limitaciones a su capacidad de actuar, y en esta dirección no hay que omitir que las luchas por el reconocimiento siempre constituyen el resultado de una relación entre trabajo y capital. De manera que la evidencia empírica indica que una primera demanda, central para el movimiento sindical actual, sigue siendo su institucionalización. Ésta se basa en la premisa de que en el contexto actual del capitalismo, y debido a las tendencias que asumen las relaciones laborales, no hay trabajo digno sin institucionalización sindical.

De acuerdo con las entrevistas, institucionalizar el sindicato aparece como equivalente a la demanda de democratizar el espacio de producción, requisito para que las experiencias de los trabajadores puedan ser procesadas en términos de reconocimiento, en el sentido de que esto se logra sólo con una organización sindical pendiente de marcar límites y establecer parámetros de lo tolerable en relación con la dignidad de las personas. Sin esta referencia, aparece el riesgo probable de que se naturalicen las situaciones de menosprecio, que no haya contrapeso para arbitrariedades de los actores dominantes, y por lo mismo, las demandas no lleguen a constituirse como tales. En concreto, el sindicalismo reivindica la existencia de un espacio autónomo de los

trabajadores desde el cual éstos puedan reclamar el reconocimiento de su dignidad y elaborar planteamientos de lo que es justo, deseable y valioso para el desarrollo de las personas en el ámbito del trabajo, al traducir estas cuestiones en demandas de reconocimiento específicas que emanan de la relación laboral.⁶

Existen muchas condiciones por las cuales la posibilidad de desarrollar una representación sindical está limitada, y así lo visualizan los dirigentes. Éste es el caso del trabajador rural o la empleada doméstica, por distintos motivos aislados, o bien

5 El artículo es deudor de las perspectivas que en el campo de la sociología llevan hoy a comprender la sociedad a partir de la problematización de la relación sociedad-individuos; entre éstas, algunas provienen de la fenomenología, en el sentido de que su eje explicativo son las experiencias individuales. La teoría de la individualización surge en el contexto de la modernización reflexiva para estudiar las transformaciones de la sociedad industrial avanzada, y se ha constituido en uno de los marcos analíticos más utilizados por los científicos sociales en las últimas décadas, para explicar las transformaciones culturales recientes de los individuos y la sociedad. En este sentido, este enfoque se utiliza para caracterizar el campo de reflexiones y los procesos de individualización en distintas sociedades, incluso en Latinoamérica (Martuccelli, 2007; 2010a; 2010b; Martuccelli y Santiago, 2017).

6 Por ejemplo, un dirigente señaló lo siguiente: “hay un conjunto de aspectos que también debieran considerarse en el debate, que en general son invisibles y no se consideran si no hay una fuerza social que los ponga en el debate, que los considere. Eso lo abrimos en la negociación colectiva de 2016 y logramos, me parece, [...] un grado de profundidad en este periodo, desde el punto de vista de la negociación colectiva, con algunas áreas que tienen que ver con el desarrollo social de sindicatos, que está bueno mirarlos. Para poner un ejemplo, algunas son casi de reivindicación, se amplió la cobertura odontológica para el trabajador y su familia, un 60% del costo de la cobertura odontológica para el trabajador y sus hijos hasta los 18 años, una política de salud por la que el año pasado pasaron más de 14 000 personas [...], ¿cómo construí desde la negociación colectiva una posibilidad que atiende una política pública de salud?” (entrevista con dirigente del SUNCA, Montevideo, diciembre de 2018).



JOSÉ ANTONIO GARCÍA ÁLVAREZ ▶ Persona en situación de calle, Chilpancingo, Guerrero, 2020.

del joven que asume un trabajo en el marco de contratos cortos o con mucha rotación. A esto se suman diversas estrategias empresariales, tales como su negativa a participar en los espacios de diálogo o diversas conductas de las empresas que socavan la legitimidad de su presencia —por ejemplo, cuando no se reconoce al delegado sindical en temas de representación del trabajador en los asuntos de la empresa—. ⁷ Desde los planteamientos de la dirigencia sindical, las condiciones para la negociación en las diferentes empresas y ramas se logran en la medida en que los sindicatos respectivos tengan capacidad de coacción sobre la empresa, con formas de lucha concretas, es decir, en función del poder organizacional. A medida que éste se incrementa, las empresas se ven forzadas a negociar; es decir, no se inclinan a la negociación y el diálogo por una

vocación pluralista, sino por la necesidad de superar una situación de conflicto y evitar las medidas de fuerza de los sindicatos. ⁸

7 Un dirigente lo expresó de este modo: “es difícil que la cifra continúe creciendo porque la población activa es de 1.5 millones, pero la tercera parte trabaja en empresas de tres o cuatro personas en las que es muy difícil que haya una sindicalización. Para que exista en la práctica tiene que haber por lo menos 15 trabajadores” (*El País*, 2015).

8 Una dirigente sindical señaló: “a las empresas nacionales, a muy pocas les gusta que haya gente sindicalizada. Ya de por sí no gusta. En X, que es una empresa nacional, cuánto tiempo se estuvo para que el sindicato, hoy en día, de verdad pueda negociar con la empresa, se pueda sentar a dialogar, tenga la capacidad de lucha” (entrevista con dirigente de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios, Montevideo, agosto de 2018).

Una vez reconocido el sindicato, como segundo aspecto aparece la cuestión de qué demandas y espacios de discusión se reconocen como legítimos para la participación y el involucramiento. En este sentido, uno de los primeros espacios ganados tiene que ver con el reconocimiento de las remuneraciones y los tiempos de trabajo. Luego aparecen otros aspectos vinculados a las condiciones de trabajo, en un primer núcleo de demandas tales como la seguridad, la higiene, las diversas enfermedades profesionales, la lucha contra la flexibilización de los contratos y procesos de tercerización, o las categorías de trabajo. Un segundo núcleo de demandas hace referencia a las relaciones de producción, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo, así como a los aspectos relacionados a su regulación.

En este contexto, las demandas surgen, sobre todo, como una disposición a defender la igualdad y el derecho al buen trato en el trabajo, en particular frente a las prácticas de gestión empresarial actuales. El “buen trato” se entiende como una forma particular de relación, caracterizada por el reconocimiento del otro, que pone en juego mecanismos como la empatía, la comunicación efectiva, la resolución no violenta de conflictos y el ejercicio adecuado de la jerarquía, entre otros; y además de esto, no sólo incluye acciones específicas, sino también normas de convivencia, prácticas, valores y discursos en relación con los trabajadores, y prácticas que promuevan las relaciones interpersonales basadas en el respeto, la equidad y el trabajo en equipo.⁹

Un tercer núcleo de demandas trata sobre las materias que hacen a las relaciones colectivas de trabajo. Por este medio, los sindicatos intervienen en los mecanismos de resolución de conflictos al atender los aspectos microconflictuales de la relación laboral y fijar acuerdos sobre cómo tratar las reclamaciones o cómo interpretar los convenios, entre otros. En las últimas décadas han adquirido relevancia los procesos de inversión y reconversión

productiva, tanto tecnológica como organizacional; el acceso a la información acerca de la marcha de la empresa, y los programas de producción, inversión, comercialización, administración de personal y relaciones de trabajo.

Un último núcleo temático es el que se refiere a la situación social de los trabajadores. En este sentido, el sindicalismo uruguayo considera diversas problemáticas, tales como la vivienda, el transporte, el medio ambiente, las estructuras sanitarias y asistenciales, la seguridad social y todas aquellas otras que tengan en cuenta al trabajador, no ya como sujeto de las relaciones laborales sino como integrante de una sociedad determinada. Dentro de este núcleo es importante incorporar la confluencia de las crecientes demandas que sobre el trabajador imponen los ámbitos laboral y familiar, entre cuyas consecuencias se puede mencionar el fuerte estrés, que repercute en forma negativa tanto en la productividad —ausentismo, rotación, etcétera— como en la esfera de la reproducción —trabajo doméstico y cuidados no remunerados—. ¹⁰

9 Un dirigente dijo al respecto: “ensayamos un proceso que está ahora en trabajo, que va a ser a mediano plazo, pero parece que es importante porque va a hacer de antecedente, que calculo va a servir, por un lado para recomendaciones desde el punto de vista de la organización que atiendan a colocar al ser humano en el centro; esto es, no reventarle la vida al compañero o la compañera; pero además, por otro lado, también pasa que si mañana hay un debate sobre seguridad social, que no sea sólo el debate en seguridad social el tema del déficit social, porque si vos tenés envejecimiento precoz en algunas ramas de actividad, tenés trabajadores que, en el caso de la construcción, casi 40% culmina su vida laboral en situación de discapacidad” (entrevista con dirigente del SUNCA, Montevideo, diciembre de 2018).

10 Estos ámbitos adquieren relevancia analítica puesto que informan sobre los procesos de organización y desarrollo de actores colectivos con capacidad de elaborar estrategias, y por lo tanto, constituyen un indicador del poder asociativo.

La lucha de clases como lucha por un modelo de desarrollo inclusivo: primer repertorio

Con base en el análisis de estas demandas, es posible poner en evidencia la transición sobre la que ha operado el sindicalismo uruguayo, desde una situación histórica en la que la acción giraba en torno a reunir fuerzas, sumar trabajadores y ganar espacios de acción, hasta una etapa, correspondiente a la última década, en la que, a medida que crecía la masa sindical, la acción se reorientaba a organizar la fuerza laboral. La hipótesis que guía este apartado se vincula a la idea de que a un tipo de lucha sindical que se organiza frente a los intereses de los empresarios y el Estado, como primó en décadas anteriores, le sobreviene un tipo de lucha frente a los metadisursos y las metanarrativas de la globalización, los cuales, aunados a los procesos de precarización, flexibilización y exclusión social, enfrentaron al sindicalismo al desafío de organizar amplios sectores asalariados y sectores populares muy heterogéneos y con demandas sociales diversas.

Esta realidad ha instalado al sindicalismo uruguayo en la categoría de sindicalismo de movimiento social (Bensusán, 2000; 2019; Fernández, 2007), que lo caracteriza como una modalidad de hacer sindicalismo diferente a la manera de lucha clasista y corporativista en función de la reivindicación de sus trabajadores y asociada a la negociación de salarios y categorías laborales. Sin dejar de ser importantes estos temas para la acción y los repertorios de acción colectiva, para el sindicalismo uruguayo la lucha de clase pasaría a estar enmarcada en la lucha por un modelo de desarrollo orientado hacia la inclusión social, es decir, en la crítica de los modelos de desarrollo impulsados por el Estado y los empresarios, y la búsqueda de modelos alternativos en los que prime la justicia social estructurada sobre el reconocimiento de un derecho al bienestar y la inclusión social como instancias que no pueden

quedar restringidas a los imperativos del mercado y la lógica de la competitividad.¹¹

En el interior del sindicalismo, este repertorio de acción es asumido con claridad por el nivel superior de la dirigencia sindical. Con base en las entrevistas realizadas, es posible visualizar cómo esta dirigencia centra su reflexión en torno a dar prioridad al tema de la relación entre empleo y tecnología, la reducción de la jornada laboral, la productividad, el sistema nacional de cuidados, la agenda de derechos humanos y la búsqueda de alternativas a las transformaciones productivas impulsadas por muchas empresas.

En cuanto a estos repertorios, si bien están en su mayoría caracterizados por acciones colectivas clásicas —huelgas, movilizaciones, paros, etcétera—, es posible observar que incluso estas formas se diversifican, sin quedar subsumidas meramente en acciones de tipo reactivo, de resistencia al modelo neoliberal, sino que adquieren un carácter mucho más proactivo y participativo que en las configuraciones tradicionales. Destacan, en este plano, las acciones que en los últimos años lleva a cabo el movimiento sindical para incidir en la normativa nacional —como ha sido el impulso de muchas leyes, tales como la ley número 19.313, de trabajo nocturno; la ley número 19.196, de responsabilidad penal empresarial; la ley número 18.516, de inclusión de mano de obra local; la ley número 18.561, para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y las relaciones docente-alumno,

11 De acuerdo con Graciela Bensusán, este sindicalismo “se caracteriza por la presencia de procesos internos democráticos entendidos en un sentido amplio, a través de los cuales se establece una auténtica identificación entre los intereses de dirigencias y sindicalistas y fuertes compromisos solidarios en torno a la transformación del orden económico y la ampliación de la justicia, a pesar de la creciente heterogeneidad de las bases” (2000: 396-397).

entre otras—, el establecimiento de decretos y el desarrollo de otras herramientas legales para la generación de políticas laborales de salud y seguridad en el trabajo, prevención de la violencia y desarrollo profesional, entre otros asuntos (Parlamento del Uruguay, 2009a; 2009b; 2014; 2015).

En esta línea, son ejemplares la profundización de acciones orientadas a la generación de conocimiento sobre la situación de los trabajadores en términos de desigualdad de género o la investigación económica, que buscan producir evidencia científica propia sobre el modelo económico a seguir y los diagnósticos sectoriales. Cobran relevancia también las acciones sindicales frente a los procesos de reestructuración productiva o frente a las medidas de cierre —cada vez más frecuentes—, en las que el sindicalismo busca tener voz sobre las eventuales modificaciones que se dispongan desde la empresa.

La lucha de clase como lucha por el reconocimiento: segundo repertorio

Los repertorios restantes se enmarcan, sin duda, en el primero, pero adquieren especificidad al generarse, ya no en el nivel metadiscursivo al que refiere éste, sino en el contexto de realidades situadas de los trabajadores en el mundo del trabajo uruguayo. En este sentido, el segundo repertorio se desarrolla en el contexto de la centralidad que hoy adquiere para la sociedad uruguaya la acción organizada de grupos y sujetos individuados, junto a la emergencia del fenómeno asociativo y la diversificación de las demandas en el marco de las luchas por el reconocimiento que se gestan en diferentes instancias, y sobre todo, dentro de las organizaciones. Este repertorio muestra la problemática de cómo el sindicalismo busca expresar la realidad de aquellos trabajadores cuyo referente no está en la clase, en su sentido tradicional, sino en sus grupos, redes, proyectos, en torno a los

que construyen demandas de manera cotidiana y se organizan en torno a ellas.

En este marco es posible distinguir dos niveles analíticos para pensar en las relaciones de reconocimiento que son reflejo de estas demandas. El primero tiene que ver con el reconocimiento en un nivel individual. El segundo refiere al reconocimiento del trabajador como expresión de un colectivo. Cada uno de estos niveles presenta complejidades en su interior, como se verá a continuación.

El nivel individual remite a las dinámicas de reconocimiento y menosprecio que parten desde la organización hacia el individuo. En estos casos, el menosprecio suele recaer sobre cierta condición que pone al individuo en desventaja, como por ejemplo el género, la generación o la profesión. Algunos grupos suelen tener carencias de reconocimiento en el ámbito de la organización, lo que se manifiesta en la empresa, por la falta de equidad salarial o por las dificultades de acceso a posiciones jerárquicas o recursos específicos. Esta demanda suele reflejarse dentro de los sindicatos en cuanto a la dificultad que tienen algunos colectivos para acceder a puestos de responsabilidad. El sindicalismo ha dado respuesta al crear secretarías y departamentos —de género o juventud, por ejemplo— que permiten complejizar la estructura sindical. También lo hace en el nivel de representativas —de rama o empresa—, al promover la formación de comisiones de trabajo que busquen modificar estas situaciones —por ejemplo, mediante la introducción de cláusulas específicas en los convenios—.

En el nivel colectivo destaca el hecho de que estas secretarías y departamentos han buscado expresar en forma creciente sus demandas, al articular su acción a las organizaciones civiles agrupadas en torno a la defensa de diversos derechos, con los que convergen sus acciones en referencia a algún problema de un grupo, con independencia del vínculo laboral del individuo. Un ejemplo es la articulación de la Secretaría de Género del PIT-CNT con la

Intersocial Feminista, a la que el sindicalismo adhiere como miembro participante para apoyar sus estrategias de lucha, pero mantiene la autonomía del movimiento feminista respecto la actividad sindical institucionalizada. De modo análogo, la coordinación de la Intersocial Feminista se manifiesta con gran fuerza a partir de la solidaridad generacional. Prueba de ello han sido los espacios de coordinación entre el Departamento de Jóvenes del PIT-CNT y diferentes organizaciones de la sociedad civil con un fuerte componente juvenil. Esto se ha expresado tanto en la coordinación de marchas y debates, como en la instalación de dos campamentos anuales con una asistencia multitudinaria de cerca de mil jóvenes de todo el país, que fueron apoyados y coordinados por la central sindical.

Se trata de la adhesión del sindicalismo a nuevos repertorios de acción que se desarrollan bajo la hegemonía de una supraorganización que pone en el centro la integración del movimiento sindical al movimiento social en un sentido amplio. Se trata de iniciativas que pueden ser interpretadas como una novedosa forma de repensar algunos repertorios tradicionales de la acción sindical en función de nuevos grupos de identidad y sus problemáticas.¹² Esto porque tampoco están estructuradas de manera orgánica, sino que su fuerza se sostiene en la dimensión simbólica de la acción en sí misma —por ejemplo, al marcar el trabajo invisible y la invisibilización de la mujer en el trabajo—, y se movilizan desde una fuerte articulación con distintos medios, en especial, las redes sociales. Por otro lado, la demanda no se origina en el conflicto capital-trabajo o en la disputa de determinados espacios laborales estructurados en torno al poder del empresario dentro de la organización y la condición de subalternidad del trabajador, sino desde la demanda de reconocimiento que se genera en la condición de otras subalternidades, como las de género, generación, capacidades diferentes, etcétera.

Luchas por la emancipación del capital: tercer repertorio

El tercer repertorio se desarrolla en el contexto de las luchas por la emancipación del capital, en las que es posible identificar nuevos posicionamientos en el interior del sindicalismo uruguayo. Éste se relaciona de una forma más autónoma con el desarrollo societal, al radicalizar sus posturas inclusionistas, lo que se refleja en el apoyo, incluso la organización, de nuevos emprendimientos colectivos. Aquí aparecen manifestaciones como el conflicto en torno a la acción colectiva de trabajadores rurales, que actualizan el repertorio convencional de reivindicación de la clase obrera uruguaya al apoyar iniciativas como la organización de los trabajadores del sector como pequeños productores rurales, a partir de proyectos de colonización, y promover como acción colectiva la recuperación de tierras ya colonizadas por asignaciones irregulares o de tierras estatales ociosas, o bien la recolonización agraria en un plan productivo más amplio, o aun la ocupación de tierras.

El sindicalismo nacional también ha apoyado las manifestaciones de aquellos colectivos que, tras la crisis de muchas empresas capitalistas en la década de 1990, comenzaron a resistir el desempleo y ensayar nuevas herramientas de lucha que les permitieran pasar a la autogestión de aquellas unidades productivas en proceso de cierre. Dicho fenómeno, que configura el movimiento de empresas recuperadas por los trabajadores, remite a determinadas prácticas colectivas que, además de ser expresiones de respuesta a la crisis, también se configuraron como propuestas exploratorias de modalidades de gestión alternativas, en las que el sindicalismo ha tenido un papel protagónico. Por lo tanto, la ocupación de

12 Éste es el caso del paro de mujeres del 8 de marzo —#8M—, en el que ellas, al concebirse como trabajadoras, pararon en señal de protesta por la desigualdad de género.



JOSÉ ANTONIO GARCÍA ÁLVAREZ ▶ Niño vendedor ambulante, Guerrero, 2020.

empresas por sus trabajadores y su puesta en producción se inscriben entre las acciones defensivas y de resistencia que constituyen una prolongación de los reclamos por la fuente de trabajo a partir de métodos alternativos que no formaban parte del repertorio tradicional de la lucha sindical.

Desde este punto de vista, las formas autogestivas de organización se entienden como iniciativas orientadas a recuperar las facultades de trabajo autónomo que el modelo fordista intentó apropiarse por diferentes mecanismos de control empresarial. Asimismo, estas nuevas formas organizativas pueden entenderse en tanto capacidad colectiva de emprender y responder a un proyecto colectivo cuyo

valor adquiere sentido en el marco de los cambios axiológicos promovidos por una mayor necesidad de democratizar la sociedad.

Luchas por la redistribución del ingreso: cuarto repertorio

El cuarto repertorio se desarrolla en el contexto de la diversificación de demandas de los trabajadores, respecto de aquellos aspectos instrumentales que están presentes en la relación del individuo con su trabajo. Esta esfera de lucha es transversal a las demás, pero se destaca en la medida en que aparece como una orientación novedosa que asume la acción sindical. La primera vertiente de este repertorio se asocia a las demandas de redistribución ancladas en el salario. Este tipo de acciones se intensifican en la medida en que la estructura productiva del país se transforma y aparecen nuevos trabajadores sin tradición sindical, con una mayor precarización o en trabajos tercerizados y con necesidades económicas más urgentes. Cabe precisar, además, que la centralidad del salario para estos trabajadores no sólo está en la base de las demandas de los recién afiliados, entre quienes la dirigencia tradicional tiene menor ascendencia, sino que llega a ser central en las demandas de varios sindicatos. La tradición de tolerancia de las tendencias hegemónicas del sindicalismo hacia su propio interior llevó a que estas tendencias corporativas no sean reprimidas ni combatidas en forma abierta, sino mediante el diálogo y la canalización.

Cabe precisar que la lucha salarial no es la única de las manifestaciones del repertorio de acciones instrumentales del sindicato. Por el contrario, el sindicato, como espacio de salvaguarda de los derechos de los trabajadores, genera múltiples acciones prácticas en las que la seguridad del trabajador está en juego. Por ejemplo, se puede mencionar la lucha por mejores condiciones de trabajo, por el

reconocimiento de diversas enfermedades profesionales, contra la flexibilización y tercerización de los contratos, o las categorías de trabajo, y contra diversas formas de maltrato tales como el acoso laboral, moral y sexual.

Finalmente, en el marco de los procesos de individuación, se destaca la lucha por el reconocimiento en torno a demandas cada vez más diversas, que operan sobre contingentes menores de personas y empiezan a ser integradas al ampliarse de manera notable las consignas en sus plataformas reivindicativas. Esto implica atender también la necesidad de protección de trabajadores que presentan problemas particulares, incluso puntuales, como el maltrato, el acoso y la inseguridad en el trabajo, y generar mecanismos de solidaridad, no por medio de elementos en común, sino a partir del reconocimiento de la problemática ajena. Es así como comienzan a difundirse públicamente estas situaciones, ya sea para incidir en la legislación o para avanzar en la negociación bipartita, por ejemplo, en torno a cláusulas de género, seguridad e higiene, o formación.

Conclusiones

A la luz del análisis que se ha desarrollado, se pone en evidencia que en el sindicalismo uruguayo aparecen síntomas de cambio. Éstos ofician de escenario para responder las preguntas que orientaron este artículo: ¿cómo influye esto en la situación actual?, ¿cuál es el escenario frente al triunfo del actual gobierno de derecha?

En primer lugar, se observa que si bien en Uruguay la estructura unitaria del movimiento sindical y su estrategia de profundizar en la negociación colectiva tripartita por encima de cualquier otra forma de resolución de conflictos son factores de peso, estas condiciones son fuentes de tensión en el interior del movimiento sindical y empiezan a abrirse alternativas para nuevas vías de resolución

de conflictos. Esto se interpreta como un signo de fortaleza, en la medida en que el sistema de relaciones laborales centrado en la negociación tripartita ha sido fuertemente cuestionado por el giro hacia la derecha del gobierno actual y es muy probable que se vaya debilitando.

A lo largo de este artículo se ha mostrado cómo los cambios culturales y las nuevas condiciones marcadas por la globalización han tenido fuertes repercusiones en el sindicalismo, al disparar un proceso de revitalización vinculado a cambios en sus estrategias, tanto internas como externas, e introducir al sindicalismo en un proceso reflexivo que, más allá de haber operado en el marco de un contexto nacional favorable, le ha permitido pensarse de manera novedosa, tanto en su función respecto de sus afiliados como de la sociedad. Esto ocurre, a su vez, en un marco de reelaboración de las formas de organización, representación y movilización, así como de construcción de liderazgos. También se ha expuesto cómo esta nueva situación ha introducido cierto grado de competencia intersindical, que provoca ciertos grados de distanciamiento entre dirigencia y gobierno —ya de por sí autónomos—, como forma de expresar la necesidad de ganar legitimidad.

En este estudio no se oculta que éste es un proceso en ciernes y aún persisten problemas endógenos en el sindicalismo uruguayo, lo que tiene que ver con el legado de transformaciones previas que evidentemente cambian la manera en la que se ve a los sindicatos y sus funciones. Al hacer frente a la multiplicidad de demandas, este actor realiza los cambios que se han descrito y busca en todos los frentes posibles su institucionalización como forma de activar un mecanismo que le permita contrarrestar o integrar en su seno nuevas tendencias. Por ello, lo que se ha sostenido es que los procesos de revitalización sindical no sólo dependen de juntar fuerzas, sino también de cómo están organizados los intereses y cómo éstos aparecen en la agenda pública, en la que se debate la política pública.

Con base en estos argumentos se concluye que, si bien los cambios en la regulación fortalecieron a la organización, el proceso deja ver una corporación que cambia su perfil histórico de un modo significativo. El sindicalismo uruguayo busca permanentemente salir del caparazón de las instituciones y la negociación colectiva, y amplía sus ámbitos de intervención a múltiples fenómenos, al salir a la arena con distintos repertorios de acción colectiva y con amplias agendas. Bajo esta orientación, el sindicalismo uruguayo busca extender sus recursos de poder en múltiples direcciones —organizacional, estructural, de asociación, institucional, social—, como se ha visto en la reseña de los nuevos repertorios de acción. Este poder se deriva de alianzas políticas, pero también de su capacidad de trasladar

el conflicto desde la relación capital-trabajo hasta la lucha por un modelo de desarrollo más inclusivo, lo que supone que temas como la solidaridad o la capacidad de movilización adopten una nueva forma, con un carácter más social, inclusivo y cercano al trabajador en tanto que ciudadano pleno.

En síntesis, se puede afirmar que, en el caso uruguayo, se trata de un sindicalismo que se ha transformado para aumentar sus recursos de poder social y modificar sus márgenes de maniobra a partir de cooperar con otros grupos y organizaciones sociales. Esto implica, como señala Stefan Schmalz (2017), desarrollar recursos para imponer hegemonía; es decir, generalizar el proyecto político de los sindicatos dentro de la constelación existente de fuerzas como proyecto de la sociedad en su totalidad. **D**

Bibliografía

- Andolfatto, Dominique y Dominique Labbé, 2012, "The Future of the French Trade Unions", en *Management Revue*, vol. 23, núm. 4, pp. 341-352.
- Bensusán, Graciela, 2000, "La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas", en Enrique de La Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, El Colegio de México/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica, México, pp. 392-420.
- , 2019, "Trade Unions and Politics in Latin America", in *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. doi: 10.1093/acrefore/9780190228637.013.1657.
- Boltanski, Luc y Éve Chiapello, 2010 [1999], *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid.
- El País*, 2015, "PIT-CNT superó los 400 000 afiliados; preparan el congreso", en *El País*, 5 de abril. Disponible en línea: <<https://www.elpais.com.uy/informacion/pit-cnt-supero-afiliados-preparan-congreso.html>>.
- Fairbrother, Peter, 2015, "Rethinking Trade Unionism: Union Renewal as Transition", en *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 26, núm. 4, pp. 561-576.
- Fernández, Arturo (ed.), 2007, *Estado y sindicalismo en perspectiva latinoamericana*, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- Fraser, Nancy y Axel Honneth, 2006, *¿Redistribución o reconocimiento?*, Morata, Madrid.
- Frege, Carola M. y John Kelly (eds.), 2004, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, Oxford y Nueva York.
- Haidar, Julieta, 2013, "¿Revitalización sindical en Luz y Fuerza Capital? Aproximaciones desde el análisis de la negociación colectiva", en Cecilia Senén González y Andrea del Bono (dirs.), *Revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*, Prometeo Libros/Universidad Nacional de La Matanza, Buenos Aires, pp. 54-78.
- Honneth, Axel, 1997, *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos sociales*, Crítica, Barcelona.
- , 2011, *La sociedad del desprecio*, Trotta, Madrid.
- , 2014, *El derecho de la libertad. Esbozo de una eticidad democrática*, Katz, Madrid.
- Lévesque, Christian y Gregor Murray, 2010, "Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity", en *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 16, núm. 3, pp. 333-350.
- Martuccelli, Danilo, 2007, *Cambio de rumbo. La sociedad a escala del individuo*, Lom, Santiago de Chile.

- , 2010a, “La individuación como macrosociología de la sociedad singularista”, en *Persona y Sociedad*, vol. 24, núm. 3, pp. 9-29.
- , 2010b, *¿Existen individuos en el Sur?*, Lom, Santiago de Chile.
- Martuccelli, Danilo y José Santiago, 2017, *El desafío sociológico hoy. Individuo y retos sociales*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- Padrón, Álvaro y Achim Wachendorfer, 2017, “Uruguay: caminos hacia la construcción de poder sindical”, en *Nueva Sociedad. Especial Sindicatos en Transformación*, núm. 272, pp. 62-86.
- Parlamento del Uruguay, 1943, “Ley 10.449. Ley de negociación colectiva. Consejos de Salarios”, en *Diario Oficial*, 12 de noviembre. Disponible en línea: <<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943>>.
- , 2006, “Ley 17 940. Ley de libertad sindical. Derechos sindicales”, en *Diario Oficial*, 2 de enero. Disponible en línea: <<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006>>.
- , 2009a, “Ley 18.516. Regulación distribución del trabajo de peones prácticos y de obreros no especializados en obras del Estado”, en *Diario Oficial*, 26 de junio. Disponible en línea: <<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18516-2009>>.
- , 2009b, “Ley 18.561. Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno”, en *Diario Oficial*, 11 de septiembre. Disponible en línea: <<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009/5>>.
- , 2009c, “Ley 18.566. Ley de negociación colectiva”, en *Diario Oficial*, 11 de septiembre. Disponible en línea: <<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>>.
- , 2015, “Ley 19.313. Ley de nocturnidad. Regulación del trabajo nocturno”, en *Diario Oficial*, 13 de febrero. Disponible en línea: <<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19313-2015>>.
- , 2014, “Ley 19.196. Ley de responsabilidad penal empresarial”, en *Diario Oficial*, 25 de marzo. Disponible en línea: <<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19196-2014>>.
- Pucci, Francisco y Mariela Quiñones, 2015, “Uruguay: políticas públicas y regulación laboral”, en *Cuadernos del Cendes*, vol. 32, núm. 89, pp. 173-194.
- Schmalz, Stefan, 2017, “Los recursos de poder para la transformación sindical”, en *Nueva Sociedad. Especial Sindicatos en Transformación*, núm. 272, pp. 20-41.
- Schmalz, Stefan y Klaus Dörre, 2017, “The Power Resources Approach”, documento de trabajo para *Trade Unions in Transformation*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlín.
- Schmalz, Stefan, Carmen Ludwig y Justus Liebig, 2018, “The Power Resources Approach: Developments and Challenges”, en *Global Labour Journal*, vol. 9, núm. 2, pp. 113-134.
- Schmitter, Phillippe, 1974, “Still the Century of Corporatism”, en *The Review of Politics*, vol. 36, núm. 1, pp. 85-131.
- Svampa, Maristela, 2009, “Protesta, movimientos sociales y dimensiones de la acción colectiva en América Latina”, en *Jornadas de Homenaje a Charles Tilly*, Universidad Complutense de Madrid/Fundación Carolina, Madrid, 7 al 9 de mayo. Disponible en línea: <<http://maristellasvampa.net/archivos/ensayo57.pdf>>.
- Tilly, Charles y Sidney Tarrow, 2008, *La política del conflicto*, Bruno Mondadori, Milán.
- Wieviorka, Michel y Daniel Gutiérrez Martínez, 2006, *Multiculturalismo: perspectivas y desafíos*, El Colegio de México/Universidad Nacional Autónoma de México/Siglo XXI Editores, México.

Entrevistas

- Dirigente del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), Montevideo, diciembre de 2018.
- Dirigente de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios, Montevideo, agosto de 2018.