



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**PROGRAMA DE POSGRADO EN ESTUDIOS POLÍTICOS Y
SOCIALES**

**BIENESTAR Y CULTURA PARTICIPANTE. LA
SOCIALIZACIÓN POLÍTICA DE LOS TRABAJADORES
DE CUELLO BLANCO EN MONTEVIDEO, 1943-1952**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRÍA EN ESTUDIOS POLÍTICOS Y SOCIALES

PRESENTA:

LIC. GUILLERMO HUGO BELLO CHÁVEZ

TUTORA

**DRA. YOLANDA MEYENBERG LEYCEGUI
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES**

MÉXICO, D.F., MAYO DE 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A los sindicatos de Montevideo, que me abrieron sus puertas y compartieron sus historias, memorias, documentos y visiones de la política de su país con una generosidad excepcional, a pesar de que yo era para ellos un completo desconocido, que se acercó a sus organizaciones con la única credencial de ser un estudiante mexicano, de la UNAM, que estaba haciendo una tesis sobre los trabajadores de “cuello blanco”. Con afecto especial para la Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU), Asociación de la Prensa Uruguaya (APU), Agrupación UTE (AUTE), Federación ANCAP (FANCAP), Sindicato Único de la Administración Nacional de Puertos (SUANP), Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay (AFJU) y Organización Nacional de Asociaciones de Jubilados y Pensionistas del Uruguay (ONAJPU). Es extensa la lista de personas que en cada uno de esos gremios colaboraron de una u otra forma con esta investigación y ni el espacio ni la memoria alcanzarían para mencionarlos, no obstante no quiero dejar de reconocer la valiosa colaboración de Andrea Moreni (AEBU) y Mercedes (bibliotecaria de AEBU), Rodolfo Porley (APU), Daniel Fessler (AFJU), Daniel Baldassari y la junta de jubilados (FANCAP).

A los ex dirigentes sindicales que, a veces, haciendo un gran esfuerzo, superando problemas de salud o de apretada agenda, me brindaron unas horas de su tiempo para compartir sus experiencias de lucha (y en alguna ocasión hasta su mesa), mi profundo agradecimiento a Luis Muñoz Braga, Rodolfo Porley, Luis Iguini, Wladimir Turiansky, Jorge Pignataro y Carlos Coitiño.

A la doctora Yolanda Meyenberg, quien confió en este proyecto desde un principio y me dio su apoyo en todo momento; sin duda, su asesoría en cada una de las etapas de la investigación, así como la gran libertad que me concedió, resultaron esenciales para los resultados que aquí presento. Mi agradecimiento también al doctor Rodolfo Porrini del Departamento de Historia de la Universidad de la República (UDELAR), mi tutor local durante la estancia de investigación que llevé a cabo en Montevideo (2011), quien me introdujo en el mundo de la literatura y las fuentes de los sindicatos y se convirtió en un excepcional interlocutor durante la estancia y el resto de la investigación.

Un especial agradecimiento a Universindo Rodríguez, historiador comprometido con el sindicalismo uruguayo, quien intercedió con tesón para que obtuviera, al menos, dos de las entrevistas, y cuya asesoría fue clave también para ingresar al archivo de inteligencia policial de Montevideo. Lamento profundamente su partida.

Durante el transcurso de la investigación he recibido el apoyo de diversos académicos. La asesoría del dr. Ignacio Sosa, mi tutor de tesis en la licenciatura, fue muy importante tanto para el diseño del anteproyecto como en algunos aspectos particulares de esta investigación. Así mismo, debo agradecer a la dra. Eugenia Allier del Instituto de Investigaciones Sociales, haberme permitido participar como becario en el proyecto “Memorias públicas del movimiento estudiantil de 1968” (PAPIIT IN307910), los ingresos sirvieron para complementar los gastos de la estancia de investigación en Montevideo. Mi agradecimiento desde luego a la beca CONACYT, sin la cual hubiera sido muy difícil estudiar la maestría y hacer la estancia de investigación.

A mis profesores de la maestría, de los que he aprendido más de lo que ellos se podrían imaginar. Diferentes partes del capítulo teórico, avances y algunos aspectos de la metodología fueron discutidos en clases y seminarios, y los comentarios tanto de profesores como de compañeros fueron muy valiosos, en este sentido no quisiera dejar de nombrar, por lo menos, a la dra. Sara Sefchovich y a la dra. Fátima Fernández Christlieb. Así mismo quedo en deuda con el dr. José Luis Velasco y la dra. Cristina Puga, quienes además de que sus clases resultaron fundamentales para el desarrollo de esta investigación, junto con la dra. Silvia Dutrénit (del Instituto Mora) y el dr. Porrini, tuvieron la pesada tarea de revisar la tesis y hacer comentarios bastante pertinentes y enriquecedores.

A mis amigos y compañeros de la maestría, junto a quienes he crecido, en muchos sentidos, y me han dado su apoyo en todo momento. A Manuel, Aarón, Francisco, Yollo, Evelyn y Adriana, amigos de toda la vida. A Camila (quien trajo desde Montevideo una maleta repleta de libros para esta investigación y opinó sobre varios aspectos de la tesis). De manera especial a Lucía Aranda y Alfonso Arellano, grandes consejeros y amigos entrañables. A mi polifacética amiga Laura, en Montevideo. A Cristian, compañero de la maestría y gran amigo, quien ha recorrido un camino paralelo con el estudio del sindicalismo en Chile y generosamente me ha compartido la historia y cultura de su país.

A mi madre, que siempre me ha brindado todo su apoyo, de forma incondicional, sin límites.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y al Programa de Posgrado en Estudios Políticos y Sociales por brindarme un ámbito de libertad para desarrollar esta investigación.

CONTENIDO

| | |
|--|-----|
| INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| 1. ENFOQUE TEÓRICO | 29 |
| 2. ANTECEDENTES | 49 |
| Aspectos generales del desarrollo del sistema político uruguayo | 50 |
| <i>Función coercitiva</i> | 51 |
| <i>Función de desarrollo económico</i> | 53 |
| <i>Función de bienestar social</i> | 55 |
| <i>Estructura política</i> | 56 |
| Pautas primordiales de la cultura sindical en Montevideo | 57 |
| <i>El desarrollo inicial de las organizaciones de trabajadores manuales</i> | 67 |
| <i>Las primeras experiencias organizativas de los trabajadores de cuello blanco</i> | 69 |
| <i>El crecimiento numérico de los trabajadores de cuello blanco</i> | 74 |
| Acercamientos iniciales: primer ciclo de coordinación de las relaciones trabajo-capital (1905-1933) | 80 |
| Primera tentativa despótica (1933-1943) | 88 |
| 3. COYUNTURA CRÍTICA I: LOS CONSEJOS DE SALARIOS | 91 |
| Los Consejos de Salarios: segundo ciclo de coordinación de las relaciones trabajo-capital (1943-1952)..... | 91 |
| <i>La demanda</i> | 92 |
| <i>La respuesta</i> | 95 |
| Fortalecimiento de las organizaciones de cuello blanco en Montevideo | 103 |
| 4. COYUNTURA CRÍTICA II: SOCIALIZACIÓN POLÍTICA | 124 |
| Pautas de significado | 126 |
| Prácticas..... | 141 |
| ¿Cultura participante?..... | 161 |
| 5. CONSECUENCIAS SOBRE EL SISTEMA POLÍTICO URUGUAYO | 168 |

| | |
|--|-----|
| La sindicalización de los empleados públicos..... | 172 |
| El dilema de la centralización y la autonomía en el movimiento sindical (1942-1951)..... | 183 |
| La serpiente en la primavera: espiral despótica y proceso de unificación sindical... .. | 198 |
| 1) <i>Medidas Prontas de Seguridad (1952-1968)</i> | 200 |
| 2) <i>Militarización (1968-1973)</i> | 215 |
| 3) <i>Régimen "cívico-militar" (1973-1984)</i> | 222 |
| Pervivencia de la cultura participante y reconfiguración de la infraestructura política..... | 223 |
| CONCLUSIONES..... | 231 |
| FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA | 240 |
| IMÁGENES Y FOTOGRAFÍAS | 249 |

“Y la democracia en América Latina?

El regocijo por el triunfo de las Naciones Unidas desborda todos los límites; masas enormes de nuestros pueblos llenaron las calles centrales de nuestras ciudades para expresar su júbilo por el triunfo de las Democracias sobre el fascismo.

Esta nota de entusiasmo popular, a excepción de la Argentina, se repitió en todas las Ciudades del Continente. Las Repúblicas de América Latina se forman en el frente de las Democracias, todas han declarado la guerra a las potencias del “eje”.

Pero, no será posible que olvidemos que Brasil es el primer Estado organizado corporativamente en nuestra América, al estilo y con las prácticas del fascismo italiano.

No podemos cerrar los ojos a la realidad que vive el Paraguay, donde no existe libertad política y los opositores al Gobierno son confinados en campos de concentración tipo alemán, en los insalubres territorios chaqueños.

La situación interna de Bolivia tampoco puede ser ignorada, pues allí se vive en permanente persecución política y gremial. Perú también soporta un ambiente de opresión- las Naciones de América Central-a excepción de México y Costa Rica- no ofrecen muchos ejemplos democráticos; y desgraciadamente en el Río de la Plata tenemos el caso de la Argentina.

¿Cómo es posible que con semejante panorama continental festejemos el triunfo de la Democracia? Lógico es que expresemos nuestra alegría por la derrota del fascismo y del nazismo, y de la pronta capitulación del imperialismo japonés. Pero dispongámonos a democratizar nuestra América Latina en forma efectiva, elevando el standar de vida de sus pueblos, sus condiciones políticas y culturales, para estar en situación de festejar dignamente el triunfo de las democracias.”

Artículo publicado en FUECI. Órgano Oficial de la Federación Uruguaya de Empleados e Industria, mayo de 1945.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo ha sido pensado en el mar de las vicisitudes que enfrentan los procesos actuales de democratización en América Latina, que acumulan ya tres décadas, y a las que podríamos añadir la historia entera de la mayoría de nuestras naciones, con naufragios cíclicos en su búsqueda de la democracia. No obstante que, parafraseando a Huntington en *La tercera ola*,¹ nunca habíamos tenido tantos gobiernos “democráticos” en América Latina, por un tiempo tan prolongado, y a pesar de que existen avances importantes, nuestras democracias reportan aún déficits sustanciales. En concreto, si bien es cierto que se puede observar en la región que un conjunto de instituciones, que perfilan regímenes más o menos democráticos, va echando sus raíces, por el otro lado encontramos una ciudadanía débil. Y sin ciudadanos es muy probable que nuestras democracias se conviertan, en la práctica, en autoritarismos disfrazados. Necesitamos fortalecer a la ciudadanía y es bajo esta perspectiva que presentamos este trabajo.

Los ciudadanos de una democracia no surgen por generación espontánea, los ciudadanos se forman a través de un proceso muy complejo y sutil en el que todas las estructuras de la sociedad están implicadas y cuyo estudio, no obstante que tiene una larga e interesante tradición en los países más democráticos, recién comienza a adquirir cierto interés en las ciencias sociales de la región. Y es que el tema ha sido abordado desde una sola parte del proceso. Es decir, dentro de la teoría de la socialización política existen dos corrientes principales: aquella que pone énfasis en la fase de la infancia (socialización “primaria”), que es la que ha prevalecido en la región; y la otra, que si bien considera relevante la niñez relativiza sus alcances y llama la atención sobre aquello que sucede después, en la vida del adulto (socialización “secundaria”), especialmente en la esfera laboral, donde el individuo pasa la mayor parte de su tiempo cuando es adulto, y que constituiría una auténtica “prueba de fuego”, en donde bien puede consolidar lo aprendido en fases anteriores (infancia-juventud) o reformular sus actitudes y desarrollar nuevas. Es en esta segunda corriente, en la que inscribimos este trabajo.

Resulta extraño que, a pesar del fuerte influjo que ha tenido el concepto de “cultura política” en las ciencias sociales latinoamericanas durante las últimas décadas,

¹ Huntington, Samuel P., *La Tercera ola: la democratización a finales del siglo XX*, Paidós, Barcelona, 1994.

cuando se habla de socialización política se refiere casi exclusivamente a la niñez (o a la juventud), cuando los mismos creadores del concepto, Gabriel Almond y Sidney Verba, criticaron fuertemente, desde la década de 1960, los defectos de este enfoque y concibieron la socialización política como un proceso de vida en donde el trabajo es fundamental, dando origen a una tradición muy interesante de estudios en este sentido, que pervive hasta nuestros días. En cambio, en México, por ejemplo, ha permanecido casi intacta la versión de estirpe freudiana. Bastaría con hacer una “introspección” personal para percatarse si las clases de “civismo” de la escuela o la relación con nuestros padres o amigos han sido determinantes para nuestra participación política o... ¿Acaso es que no hemos aprendido nuevas pautas, quizás radicalmente diferentes, en la juventud y en nuestras experiencias laborales?

Curiosamente, hablar del mundo del trabajo en América Latina es remitirnos al “corporativismo”, a la subordinación de los trabajadores a líderes corruptos que pactan con las élites políticas y permanecen en el poder por décadas, enriqueciéndose a costa de los intereses de los trabajadores. ¿Acaso el corporativismo no tendrá alguna relación con las vicisitudes de nuestras democracias? ¿Tiene sentido enfocarnos exclusivamente en la socialización política de la infancia, si cuando los individuos crecen son sometidos a estructuras de subordinación autoritaria, en forma cotidiana, por el resto de sus vidas? He aquí un escollo de gran profundidad para los procesos de democratización en América Latina. Y en esta medida es que consideramos pertinente una investigación como la que aquí se plantea. Puesto que no sólo colocamos como objeto de estudio los procesos de socialización política en la esfera laboral, sino que además nos enfocamos en un cambio clave en el patrón, relacionándolo con la aplicación de una política redistributiva (los Consejos de Salarios). Por lo que si bien entendemos que este trabajo pudiera causar cierta extrañeza en un principio, queremos aclarar que nuestro interés radica en poder estudiar este problema a partir de un caso paradigmático.

Uruguay es un país interesante en muchos aspectos para la democracia de la región, así lo han testimoniado los principales indicadores desde que se pusieron en marcha, pocos años después de los procesos de transición, al igual que su arraigada cultura democrática.² Y es interesante también que en este país, en donde la democracia

² En un trabajo previo estudiamos en perspectiva diacrónica el desarrollo de la cultura democrática en Uruguay. Bello Chávez, Guillermo Hugo, *Uruguay, génesis y metamorfosis de una cultura democrática*,

se encuentra más consolidada, que la vida sindical sea radicalmente distinta a la de países como el nuestro. ¿Será porque es un país “pequeño” o realmente existen diferencias cualitativas importantes?

Para el observador de la realidad latinoamericana una de las características del sistema político uruguayo que podría resultar más extraño es el enorme poder que tienen las organizaciones de trabajadores. Los sindicatos, además de los partidos, han sido actores cruciales en los principales procesos políticos desde, por lo menos, el último tercio del siglo XX. Su importancia se puede constatar antes, durante y después del régimen cívico-militar que se instauró en este país entre 1973 y 1985. Ya en la década de 1950 existe una presencia vigorosa del movimiento sindical en Uruguay, pero sin duda el momento que representa mejor el poder alcanzado fue su respuesta a la irrupción autoritaria, con el golpe de Estado en 1973, cuando protagonizaron una insólita huelga general de quince largos y combativos días. Tras aquella acción que alcanzara vuelos épicos el sindicalismo fue ilegalizado. Sus militantes fueron encarcelados por decenas de miles, en muchos casos torturados, en otros desaparecidos o debieron vivir en el exilio varios años; otros más pasaron a la clandestinidad y la resistencia del día a día, para resurgir, desde las calles y plazas, como principal actor dinamizador del proceso de transición a la democracia y posteriormente oponerse, con cierto éxito, a las tentativas neoliberales que presentaron los gobiernos de la década de 1990. Finalmente, de forma un tanto indirecta, las organizaciones de trabajadores tuvieron un papel relevante en el crecimiento sostenido del caudal electoral que por décadas ha experimentado el Frente Amplio desde la *redemocratización*, que ocupó la Intendencia de Montevideo desde 1990, y logró hacerse de la presidencia en 2004 (asumiendo Tabaré Vázquez el 1 de marzo de 2005), desplazando a los partidos tradicionales, el Partido Nacional (o blanco) y el Partido Colorado, que venían disputándose el poder desde el siglo XIX. De tal manera que, de una u otra forma, en cada momento clave de la historia reciente de Uruguay los sindicatos han figurado en el escenario principal, por lo que constituyen un actor fundamental en la vida política del país, y por ende en el funcionamiento de una democracia que encabeza los principales índices de la región (junto con Costa Rica y Chile, que también tienen una tradición sindical ajena al “corporativismo”).

Podemos señalar, por lo pronto, tres características fundamentales del sindicalismo uruguayo que causan gran asombro no sólo en el contexto latinoamericano -por su profundo contraste con la tradición “corporativista” que ha predominado en la mayor parte de la región, sino incluso a nivel mundial. Y es que los trabajadores uruguayos se encuentran *unidos*, desde 1966, en una sola organización, la CNT (Convención Nacional de Trabajadores), que en el proceso de redemocratización resurgió como Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT-CNT). Dicha organización no está supeditada a una ideología en particular, sino que prevalece un espíritu auténtico de *pluralidad*, es decir que en el PIT-CNT cohabitan múltiples tendencias ideológicas, desde las variantes típicas comunistas, socialistas, anarquistas y demócratas cristianos, sectores del Partido Colorado y el Partido Nacional, así como interesantes mezcolanzas. Asimismo, podemos apuntar que tanto el PIT-CNT como las organizaciones que la integran profesan un hondo sentido de *autonomía* de cualquier fuerza estrictamente política, ya sea gobierno o partido político (incluyendo los de izquierda). Por lo que si bien en nuestros días hay cierta afinidad con el programa del Frente Amplio, y desde luego con el gobierno, e incluso muchos integrantes de las fuerzas que componen el Frente que hoy ocupan puestos importantes se formaron en la actividad sindical, las organizaciones de trabajadores procuran mantener una celosa distancia.

Como decíamos, estas tres características (unidad, pluralidad y autonomía) en sí mismas ya son muy extrañas en el contexto latinoamericano. Pero si observamos con un poco más de atención podemos advertir en el sindicalismo uruguayo una característica que podría causar un extrañamiento aún mayor: la participación plena de trabajadores de “cuello blanco”. Bancarios, administrativos, profesionistas asalariados de toda índole, empleados de comercio, del sector salud, burócratas, maestros, entre una amplia y diversa gama de actividades laborales. Trabajadores de “cuello blanco” organizados en sindicatos, a menudo en la misma organización que los obreros tradicionales, discutiendo en asambleas, convocando mítines, paros, huelgas, participando activamente en el movimiento sindical... Es un fenómeno que llamaría la atención del más despistado visitante, de cualquier parte del mundo.

Y es que cuando decimos “sindicatos” o “movimiento de trabajadores”, pensamos automáticamente en “obreros” y difícilmente nos detenemos a reflexionar sobre el papel que desempeña, específicamente, este otro *tipo* de trabajadores. No nos preguntamos por ejemplo, si están afiliados a algún sindicato, cómo es su relación con

los patrones, con los obreros, y sobre todo, la importancia que tienen (o podrían tener) a través de su acción política o qué factores podrían desencadenarla. Es decir, existe un prejuicio muy arraigado sobre los trabajadores de cuello blanco. Se les acusa de ser “propatronales”, apáticos y carentes de “conciencia de clase”... Lo cierto es que incluso en aquellos casos donde han demostrado su potencial de movilización, el prejuicio tiende a prevalecer. Mientras que un obrero, aunque fuera apático y “propatronal”, al final tendrá ese halo de víctima con hondo potencial revolucionario... Con esto no queremos decir, desde luego, que los trabajadores de cuello blanco sean por *naturaleza* “uvas de la ira”, el tema es que podrían llegar a serlo. Así, desde el siglo XIX, cuando predominaban los “obrerros” en las sociedades industrializadas, hasta nuestros días. la estructura ocupacional del capitalismo ha pasado por diversas etapas, demostrando a cada momento su gran capacidad de transformación, por lo que, conforme a la evolución tecnológica, se han desarrollado también nuevas formas de trabajo. Así, la primera mitad del siglo XX vio crecer, con particular ahínco, a los trabajadores de cuello blanco. Lo que resulta realmente importante porque en el presente, este tipo de trabajadores constituyen amplios segmentos.

Tomamos el concepto de “trabajadores de cuello blanco” del sociólogo norteamericano Charles Wright Mills, quien los distingue de los “obrerros” en la medida en que no transforman objetos en “productos”, sino que “manipulan símbolos”. Es decir, desempeñan una diversidad de actividades secundarias a la producción, específicamente en los ámbitos de *coordinación, distribución y servicios* (como educación, salud o entretenimiento). Sus características principales, según Mills, serían:

- a) poseen un *conocimiento más especializado*;
- b) por lo cual reciben *mayores ingresos que los obreros*;
- c) están en *constante búsqueda de prestigio*; y
- d) a menudo se encuentran en situaciones en donde ejercen un *poder delegado*.

Sus principales tipos son, en orden de importancia numérica: *comerciantes, oficinistas, profesionales asalariados y directores*. Como se puede imaginar se trata de

un conjunto muy heterogéneo, pero claramente diseccionado y explicado con relación al desarrollo de la estructura ocupacional.³

Desafortunadamente, por diversas razones, pero principalmente por cuestión ideológica, los trabajadores de cuello blanco han sido soslayados del estudio en América Latina, y con algunas excepciones, en el mundo en general. Sin embargo, tanto por el lugar que ocupan en la estructura social como por su número, nada desdeñable, con su participación o su apatía, estos trabajadores han sido estratégicos en la historia del siglo XX.⁴

En Uruguay, en la actualidad, un número considerable de las organizaciones que integran el PIT-CNT son esencialmente de trabajadores de “cuello blanco” y en muchos sindicatos se encuentran integrados en la misma organización con los trabajadores manuales, aunque desde luego hay sindicatos con predominancia obrera o de trabajo manual. Es decir existe una participación plena e importante de los trabajadores de cuello blanco, como sector, en el movimiento sindical, lo que no sucede en la mayoría de los países latinoamericanos, ni en la mayor parte del mundo. Es en realidad un fenómeno extraño. ¿En qué momento surgió esta tendencia en Uruguay?

La sindicalización de los trabajadores de cuello blanco montevideano se realizó, fundamentalmente, en las décadas de 1940 y 1950. Así lo hacen constar Alfredo Errandonea y Daniel Costábile en *Sindicato y sociedad en el Uruguay*,⁵ uno de los primeros y más fecundos análisis que se han realizado sobre el tema de los trabajadores en el país.⁶ A partir de la revisión de distintas fuentes, Errandonea y Costábile hacen un

³ Mills los describe como una gran pirámide en la estructura social estadounidense, en cuya cúpula se encuentran los directores, mientras que en la base están los comerciantes y los oficinistas; para ser más precisos, dice Mills, se trata de una pirámide compuesta por varias pirámides, pues cuando hablamos de oficinistas, hay diferencias marcadas entre gerentes y mensajeros, por ejemplo, pero a su vez hay bastante distancia entre un gerente y un director. Lo mismo con los comerciantes, los burócratas y los sectores de servicios.

⁴ Este punto precisamente fue el que le interesaba documentar a Wright Mills quien trataba de explicar a la sociedad norteamericana de los cincuenta que la clase media independiente que representaba el orgullo de aquel país había sido sustituida por una “nueva clase media”, cuya característica principal era ser asalariada (y dominada).

⁵ Errandonea, Alfredo y Costabile, Daniel, *Sindicato y sociedad en el Uruguay*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1969.

⁶ En la interpretación de los autores, mientras que los sindicatos “de oposición” estaban integrados en su totalidad por trabajadores manuales, agrupados en pequeñas organizaciones; los “dualistas” estaban

recuento de los sindicatos existentes en tres momentos (1922, 1946 y 1963), los cuales nos permiten observar, además del crecimiento de las organizaciones sindicales, la tendencia de la sindicalización de los trabajadores de cuello blanco en dos vertientes: 1) la aparición y crecimiento de sindicatos exclusivamente de cuello blanco (“empleados”); y 2) la conformación de sindicatos “mixtos” (“obreros” y “empleados”). En el siguiente cuadro podemos observar en números la incorporación de los trabajadores de cuello blanco en el sindicalismo uruguayo.

Cuadro 1. Sindicatos de Obreros y Empleados (Montevideo y Nacionales)

| Fecha | Obr. | Emp. ⁷ | Mix. | Emp. Y Mix | Dud | Total |
|-------|------|-------------------|------|------------|-----|-------|
| 1922 | | 60 | — | — | — | 1 61 |
| 1946 | | 65 | 21 | 17 | 38 | 8 111 |
| 1963 | | 49 | 30 | 36 | 66 | 5 120 |

Fuente: Errandonea y Costáble, 1969.

La incorporación de los trabajadores de cuello blanco al sindicalismo uruguayo sin duda cambió el perfil del movimiento, pero no sólo en términos numéricos, sino en sus características, expansión, capacidades y tipo de movilización. Este mayor involucramiento contrasta con la concepción que comúnmente se tiene sobre este tipo de trabajadores, lo que nos lleva a formular la pregunta principal de esta investigación: *¿Qué factores influyeron en el desarrollo de una cultura participante en los trabajadores de cuello blanco montevideanos? Y las preguntas secundarias: 1) ¿Qué pautas de cultura política socializan estos sindicatos nuevos?; 2) ¿Cuáles son las consecuencias que la socialización de este sector de trabajadores trajo en el sistema político uruguayo a largo plazo?*

Al mismo tiempo que el siglo XX vio crecer sustancialmente a los trabajadores de cuello blanco, las ciencias sociales debatieron sobre el papel político que desempeñaría este tipo de trabajadores en los regímenes políticos. Para W. Mills los

integrados tanto por trabajadores manuales como de “empleados” (por lo que a menudo eran “mixtos” obreros y empleados), además de que con frecuencia eran numerosos (de “masas”).

⁷ En el capítulo 2 abundaremos el tema de los antecedentes de la sindicalización de los trabajadores de cuello blanco en Montevideo, si bien el cuadro no registra sindicatos de “empleados” para 1922, lo cierto es que existían algunas organizaciones, como la de empleados de comercio, maestros, telefonistas, principalmente.

trabajadores de cuello blanco eran un conjunto de “robots” incapaces de tomar conciencia de su situación “objetiva”:

Interiormente se encuentran divididos, fragmentados; exteriormente, dependen de fuerzas mayores. Aún cuando llegasen a tener voluntad de acción, sus acciones, por no estar organizadas, no serían un movimiento, sino más bien una mezcolanza de intentos inconexos. Como grupo, no amenazan a nadie; como individuos, no tienen un modo de vida independiente. Así, antes que se pueda formar de ellas una idea adecuada, deben ser aceptadas como actores familiares de la masa urbana.⁸

W. Mills tenía pocas esperanzas con los trabajadores de cuello blanco estadounidenses (con cierta razón), pero no por ello dejó de estudiarlos a profundidad. Por otro lado, pero también en la década de 1950, la teoría de la modernización concebía, de manera general, a los sectores medios como fundamentales para el establecimiento de la democracia y su “estabilidad”.⁹ En aquellos años, la implantación de los modelos de Industrialización por Sustitución de Importaciones (en adelante ISI) en muchos países de América Latina estaba dando sus principales resultados, por lo que algunos analistas replicaron en la región los postulados modernizantes.¹⁰ En un momento en que prevalecía la noción de que América Latina “no tenía clase media”, John Johnson, argumentó que los cambios “técnicos” que se venían gestando desde finales del siglo XIX y la emergencia de importantes sectores medios en varios países de la región fueron factores fundamentales del “cambio político” que se observaba en estos países a mediados del siglo XX.¹¹

Empero, el surgimiento de regímenes autoritarios en la región, sobre todo en las décadas de 1960 y 1970, significó un revés para los postulados de la teoría de la

⁸ Mills, C. Wright, *Las clases medias en norteamérica white collar* Aguilar, Madrid, 1957, p. 3-4.

⁹ Desde luego, un libro paradigmático en este sentido es: Lipset, Seymour Martin, *El hombre político: las bases sociales de la política*, EUDEBA, Buenos Aires, 1963.

¹⁰ Una versión temprana de esta corriente se puede encontrar en Crevenna, Theo R., *Materiales para el estudio de la clase media en la América Latina*, Unión Panamericana, D.C, Washington, 1950.

¹¹ Johnson, John J., *La transformación política de América Latina: Surgimiento de los sectores medios*, Hachette, Buenos Aires, 1961. El autor estudia el impulso que tuvieron los sectores medios en una serie de elementos como educación, industrialización, nacionalismo, intervención estatal y los partidos políticos Argentina, México, Chile, Brasil y Uruguay. La tesis no es nada desdeñable, basta con pensar en el importante papel que desempeñaron los sectores medios a principios del siglo XX en los procesos de transición de la fase oligárquica a sociedades más industrializadas; por ejemplo los sectores medios del norte en la Revolución Mexicana (que se habrían formado durante el Porfiriato) o la emergencia del batllismo en Uruguay. El capítulo dedicado a Uruguay lleva el subtítulo de “Utopía política”.

modernización. ¿Qué había sucedido? Para la teoría de la dependencia se trataba de un síntoma claro de las contradicciones de la modernización socioeconómica de los países de la periferia dependiente, es decir: el capitalismo dependiente fomentaba regímenes autoritarios. Guillermo O'Donnell, formuló esta premisa en su estudio sobre el “Estado Burocrático Autoritario”, basado en el caso argentino, pero generalizado a Brasil, Uruguay y Chile.¹² En el esquema de O'Donnell el Estado era sólo el instrumento de la élite económica; y los sectores medios, al verse “amenazados” por el “sector popular”, (obrero-campesino) jugaban un papel de apoyo al régimen autoritario. Es decir, los sectores medios compartían los intereses de la “burguesía” y solamente al final del periodo autoritario apoyaron la transición a la democracia. La amplia difusión del texto de O'Donnell, le confirió a los sectores medios esa caracterización de ser fuerzas básicamente conservadoras, de naturaleza ambigua, que apenas rasguñaban la democracia.

En realidad, tanto la perspectiva de la modernización como la dependientista compartían un supuesto básico en sus análisis: la política es determinada por la economía. Mientras que para la primera, elementos como industrialización, urbanización y educación eran claves para explicar el ensanchamiento de los sectores medios y el desarrollo de la democracia; para la segunda la “activación” del “sector popular”, el fenómeno del “populismo” y el régimen autoritario eran meros correlatos del capitalismo dependiente. Pero, entonces: ¿Cómo explicar la participación de los trabajadores de cuello blanco en Montevideo?

Si el tema de la política se encontró por varias décadas supeditado a la variable económica, el análisis de la cultura política sólo emergió en América Latina después del periodo de transiciones a la democracia, con el objetivo de explicar las vicisitudes de los nuevos regímenes políticos. A partir de estos esfuerzos por incorporar en forma la variable cultural en el análisis de los procesos políticos de la región es que tenemos en la actualidad una serie de “fotografías”, digamos, de la cultura política. Sabemos que las

¹² O'Donnell, Guillermo A., *1966-1973, el estado burocrático autoritario: triunfos, derrotas y crisis*, Editorial de Belgrano, Buenos Aires, República Argentina, 1982. Apoyado en la literatura que estudiaba el fenómeno “populista” (predominantemente brasileña), O'Donnell explicó la irrupción autoritaria a partir de una serie de fases, que sintetizamos de la siguiente manera: modernización socioeconómica; redistribución y “activación del sector popular”, bajo control del líder “populista”; crisis de la fase de bienes de consumo; aplicación de plan económico ortodoxo para transitar al nivel de la industrialización (bienes de producción y de capital) y desafío del “sector popular”; instauración del Estado Burocrático Autoritario, para desmovilizar al “sector popular” y aplicación de las medidas económicas necesarias.

pautas de cultura política latinoamericana favorecen la dispersión de la sociedad, la desconfianza hacia las instituciones y el caudillismo. ¿Cómo cambiarlas? He ahí el problema de fondo. A nuestro juicio, la literatura cultural, al centrarse fundamentalmente en el presente ha descuidado un aspecto sustancial para entender el fenómeno: la dimensión histórica. Los ciudadanos poco participantes que muestran las “fotografías” son el resultado de largos y complejos procesos sociales. Y es por eso que, apelando a una rica tradición de estudios en perspectiva histórica,¹³ en este trabajo nos desplazamos en el nivel diacrónico para comprender cómo es que se genera la actitud participante de los trabajadores de cuello blanco en Montevideo y analizar los efectos que este hecho tuvo en el desarrollo de la democracia uruguaya.

De hecho, el tema de los trabajadores de cuello blanco es clave en la teoría de la cultura democrática. En *La cultura cívica*,¹⁴ Almond y Verba encontraron que existía una diferencia importante entre el “sentimiento de competencia” desarrollado por los trabajadores de cuello blanco y los trabajadores manuales, en los cinco países estudiados. Almond y Verba, explicaron este fenómeno a partir del mayor nivel educativo y la estructura de autoridad en la que desempeñaban sus funciones, ya que, según ellos la *naturaleza* de su trabajo, les permitía participar con mayor frecuencia en la toma de decisiones; a diferencia de los obreros que, además de tener un menor nivel educativo, se encontraban en estructuras de autoridad rígidas y mecanizadas, con pocas o nulas oportunidades de desarrollar el “sentimiento de competencia”. Así, los autores colocaban a los trabajadores de cuello blanco como elementos importantes de la democracia. Empero, a pesar de que Almond y Verba, habían encontrado dicho patrón, sobre todo en esa clase de trabajadores, no se preocuparon por demostrar que ese sentimiento se correspondía con una efectiva participación política. Después de todo, la “cultura cívica” era una “mezcla” equilibrada de participación y disenso, cuya función principal consistía en mantener la estabilidad del sistema político, en una forma que le diera vida a los procesos de “demandas” a la vez que evitara una participación “excesiva”. Una suerte de “mito” de la democracia representativa, que le hiciera creer a

¹³ Un intento notable por sistematizar los conceptos principales de esta tradición se puede encontrar en: Pierson, Paul, *Politics in time: history, institutions, and social analysis*, Princeton University Press, Princeton, 2004. En el capítulo 1 explicamos a detalle nuestro enfoque teórico.

¹⁴ Almond, Gabriel A. y Sidney Verba, *La cultura cívica. Estudio sobre la participación política democrática en cinco naciones*, Fundación de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada/Euramérica, Madrid, 1970.

la ciudadanía que podía participar y articular sus demandas en el sistema político cuando lo creyera necesario (“sentimiento de competencia”), pero que no lo motivara a hacerlo de forma permanente. Esta observación fue hecha por una de sus críticas más agudas, Carole Pateman.

Para Pateman, la “cultura cívica” fue un modelo de cultura política democrática desarrollado por Almond y Verba a partir de la teoría de la democracia procedimental de Schumpeter, que implicó una participación limitada a la ciudadanía, a manera que apoyara “empíricamente” la tesis de generar un gobierno capaz de tomar las mejores decisiones. Al igual que en el ideal schumpeteriano, el modelo de cultura “cívica” elaborado por Almond y Verba coincide convenientemente con el supuesto “científico” de la democracia procedimental de que el ciudadano debe mantener un perfil limitado de participación, puesto que de otra manera “obstaculizaría” el óptimo desempeño de la élite política. Es decir, la “cultura cívica” es sólo un modelo ideal, no una conclusión empírica. Para Pateman, las diferencias encontradas en las pautas de trabajadores manuales y de cuello blanco obedecían en realidad a una desigualdad en los procesos de socialización, por lo que no era un balance perfecto sino un déficit de la democracia norteamericana de los sesenta, de ahí su propuesta de una democratización laboral.¹⁵

Por nuestra parte debemos aclarar desde este momento que cuando hablamos de “cultura participante” entendemos algo muy diferente a la “cultura cívica” de la que hablaron Almond y Verba. Desde la aparición de *La cultura cívica* a nuestros días se han generado un sinnúmero de definiciones de “cultura política”, la mayoría de ellas en nuestra opinión sólo han hecho más turbio el concepto sin superar el esquema teórico de estos autores, por ello es que tomamos como punto de partida el marco teórico elaborado por Almond y Verba,¹⁶ puesto que consideramos que ahí se encuentran las bases teóricas más completas para acercarnos al estudio de la cultura política, aunque no por ello dejamos de hacer matices que consideramos importantes. Para nosotros la

¹⁵ Pateman, Carole, "The Civic Culture: a philosophic critique", en *The civic culture: political attitudes and democracy in five nations* Sage Publications, Newbury Park, Calif., 1989.

¹⁶ Tomamos en cuenta desde luego sus debidas actualizaciones: Almond, Gabriel A. y Bingham Powell G., *Política comparada. Una concepción evolutiva*, Paidós, Buenos Aires, 1972. Almond, Gabriel Abraham y Sidney Verba, *The Civic culture revisited : an analytic study*, Little, Brown, Boston, 1980. Almond, Gabriel Abraham, *Una disciplina segmentada. Escuelas y corrientes en las ciencias políticas*, ed. Sección de Obras de Administración Pública, Fondo de Cultura Económica/Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública A. C., México, 1999.

“cultura participante” se trata del *conjunto de pautas (de significado y acción)* que la literatura ha identificado reiteradamente en distintos sistemas democráticos, tales como “*confianza interpersonal*”, “*sentimiento de competencia*”, *tolerancia, solidaridad, autonomía, participación y bien común*, entre algunos otros conceptos similares, *cuya función consiste en favorecer la articulación de demandas de la sociedad en el sistema político democrático*.¹⁷

Tomamos al pie de la letra las palabras de Robert Dahl cuando dice que un gobierno democrático “se caracteriza fundamentalmente por su continua aptitud para responder a las preferencias de sus ciudadanos, sin establecer diferencias políticas entre ellos”.¹⁸ Según Dahl, para que las preferencias ciudadanas puedan ser atendidas por el gobierno es necesario establecer tres condiciones, que se traducen en las ocho consabidas garantías institucionales.¹⁹ No obstante, en nuestra opinión, incluso suponiendo que se cumplan las condiciones institucionales que señala Dahl, hay una gran probabilidad de que los gobiernos no respondan a las preferencias de los ciudadanos, puesto que *Dahl da por hecho que las demandas serán articuladas por la sociedad...* Pero si esas preferencias, aún con las garantías institucionales, no son articuladas por la ciudadanía ¿Cómo va a satisfacerlas el gobierno? Es en este punto en donde cobra su importancia la “cultura participante”. Lo que queremos decir es que, incluso para el funcionamiento de una “democracia liberal” o una “poliarquía”, es necesario que exista una “cultura participante” *socializada* ampliamente entre la ciudadanía, que favorezca la *articulación de las demandas de la sociedad en el sistema político*.

¹⁷ Concepto desarrollado fundamentalmente a partir de Almond y Verba, *op. cit.*, y Putman, Robert, Robert Leonardi y Rafaella Y. Nanetti, *Para hacer que la democracia funcione*, trad. Sayda Lichao, Galac, Caracas, 1994.

¹⁸ Dahl, Robert Alan, *La Poliarquía: participación y oposición*, 2ª ed., Tecnos, Madrid, 1997.

¹⁹ Las tres condiciones son “igualdad de oportunidades” para: 1) Formular sus preferencias; 2) Manifestar públicamente dichas preferencias entre sus partidarios y ante el gobierno, individual y colectivamente; 3) Recibir por parte del gobierno igualdad de trato: es decir, éste no debe hacer discriminación alguna por causa del contenido o del origen de tales preferencias. Las ocho garantías institucionales: 1) libertad de asociación; 2) Libertad de expresión; 3) Libertad de voto; 4) Elegibilidad para el servicio público; 5) Derecho de los líderes políticos a competir en busca de apoyo; 6) Diversidad de fuentes de información; 7) Elecciones libre e imparciales; 8) Instituciones que garanticen que la política del gobierno dependa de los votos y demás formas de expresar las preferencias. *Ibid.*, p. 14-15.

Ahora bien, estamos muy conscientes del viejo dilema del huevo y la gallina, es decir: ¿Cómo surge la cultura participante? ¿Es un correlato de las nuevas instituciones? ¿Y qué sucede si después de décadas las instituciones no terminan de echar raíces (como en el caso de la democracia en América Latina)? ¿Acaso las instituciones que sí funcionan tendrían ya la cultura implícita? ¿Entonces cómo funciona el cambio cultural? ¿La cultura es un receptáculo de las instituciones o las instituciones están condicionadas por la cultura? Para enfrentar este falaz dilema, hemos realizado una síntesis de distintas teorías que, desde nuestro punto de vista, son complementarias y brindan una perspectiva más integral del problema, puesto que le dan importancia tanto al cambio institucional como al factor cultural. Un grupo de teorías que analizan procesos de centralización/descentralización y el fortalecimiento de las organizaciones sociales en el largo plazo. Así, tomando como punto de partida la teoría del cambio de la cultura política de Almond y Verba, de la cual rescatamos la relación que hacen entre hechos históricos y las transformaciones de los procesos de socialización política (que subraya la importancia de la esfera laboral trabajo); hemos recurrido a las aportaciones de la teoría del “derrame democrático” (*spillover*) de Carole Pateman, quien experimenta con cambios en la estructura de autoridad en la esfera laboral; los trabajos de Robert Putman sobre descentralización e incremento de capital social; así como la teoría del desarrollo del poder infraestructural de Michael Mann, a través de la cual explica cómo se puede fortalecer tanto el Estado como las organizaciones sociales.

La explicación que comúnmente ha dado la literatura uruguaya al fenómeno de la participación de los trabajadores de cuello blanco apunta a la instalación de los Consejos de Salarios (CS), en 1943. Tanto historiadores como sociólogos, y aún los propios líderes sindicales, consideran que la proliferación de los sindicatos en la década de 1940²⁰ (incluidos los de cuello blanco) se debe a la puesta marcha de estos

²⁰ El historiador Rodolfo Porrini identifica alrededor de 30 nuevos sindicatos en la década de 1940, algunos de los cuales son principalmente de cuello blanco o integran a este tipo de trabajadores, por ejemplo: Sociedad Uruguaya de Actores (SUA, 1941), Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU, 1942), Asociación de la Prensa Uruguaya (APU, 1944), Federación Uruguaya del Magisterio (FUM, 1945), Unión de Funcionarios Docentes y Administrativos de UTU (UFDAUTU, 1948), Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB, 1948), Agrupación UTE (AUTE, 1950). Porrini, Rodolfo, *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940 -1950)*, Universidad de la República, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Departamento de Publicaciones, Montevideo, 2005, p. 183. Ver también: López-Alves, Fernando, “Why not Corporatism” Uruguay in the 1940s”, en *Latin America in the 1940s: War and Postwar Transitions*, David Rock (ed.), University of California Press, Berkeley, 1993; Lanzaro Peyre, Jorge Luis, *Sindicatos y sistema político: relaciones corporativas en el Uruguay, 1940-1985*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1986; D’Elía, Germán, *El*

mecanismos integrados por dos representantes electos de los trabajadores, dos de los patrones y tres del gobierno, cuyo objetivo fue negociar “sueldos mínimos” que le permitieran a todo trabajador “sostener un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales”.²¹

Nuestro propósito entonces consiste en profundizar en esta explicación haciendo visibles los mecanismos ocultos de este fenómeno, así como un análisis de sus consecuencias sobre el sistema político, a través de un enfoque integral que contemple tanto el desarrollo del sistema político uruguayo y sus procesos, como los principales cambios en las organizaciones sindicales y la cultura política que socializan. Nuestra tesis es que *los Consejos de Salarios que se instauraron en 1943,*²² *al involucrar a los trabajadores de cuello blanco en la toma de decisiones (al igual que los trabajadores manuales), estimularon la socialización de pautas de cultura participante, lo que a largo plazo trajo consecuencias sobre el movimiento sindical y el desarrollo político de Uruguay.*

En respuesta a la profunda crisis socioeconómica desatada a partir del *crack* de 1929, que significó un giro en la economía mundial, pues los países se volcaron hacia su desarrollo interno, los países latinoamericanos aplicaron el modelo del ISI. Lo que tuvo dos consecuencias directas para el caso que aquí estudiamos: 1) La intervención del sistema político en la economía para impulsar la industrialización (lo que produjo que el sector de los trabajadores urbanos experimentara un gran crecimiento, que implicó la expansión de los de cuello blanco); 2) la necesidad de estabilizar al sector trabajador, para lo cual se puso en marcha una *redistribución descentralizada*, que estuvo a cargo de la estructura política (lo que ensanchó la burocracia pública y significó el crecimiento de los trabajadores en los servicios destinados al “bienestar”, como salud, educación y entretenimiento). Lo más interesante es que las pautas de la cultura sindical previa, que favorecían cierta autonomía en las primeras organizaciones sindicales de Montevideo, al ser estimuladas por una ley de redistribución descentralizada, se habrían

Uruguay Neo-batllista 1946-1958, EBO, Montevideo, 1982; Turiansky, Wladimir, *El movimiento obrero uruguayo*, EPU, Montevideo, 1973.

²¹ “Artículo primero” de la “Ley no. 10499 de 12 de noviembre de 1943. Se instituye el régimen de Consejo de Salarios con la existencia de Cajas de Compensación y se articulan normas conexas”, Instituto Nacional del Trabajo, Montevideo, 1956.

²² Y que funcionaron hasta 1968, aunque con menor relevancia.

reproducido casi al ritmo del crecimiento de los “nuevos trabajadores”, que surgieron en el periodo. Y por eso es que consideramos este factor, la *redistribución descentralizada*, esencial para el desarrollo de la cultura participante en nuestro caso.

Nuestro argumento, si bien toma en cuenta un conjunto de factores identificados a partir del análisis histórico del caso, pone especial atención en dos. *Por un lado consideramos que es indispensable la existencia de una cultura previa que favorezca cierta autonomía de las organizaciones; por el otro, pensamos que el hecho de que la redistribución se haya dado de una manera descentralizada estimuló la socialización de la cultura participante entre los trabajadores y fortaleció los nuevos sindicatos.* Se trata pues de una secuencia de factores causales, que tiene como correlato el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad, es decir la infraestructura democrática. Así, por un lado hay una tradición incipiente de organizaciones de trabajadores, que al ser estimuladas por los Consejos de Salarios y fomentar la participación de los “nuevos trabajadores”, funcionaron como incubadoras de trabajadores participantes, lo que se refleja de manera particular en los de “cuello blanco”. Por el otro, observamos un proceso de adquisición de poder “infraestructural” (concepto de M. Mann que explicamos en el capítulo 1) a largo plazo por parte de la estructura política lo que le permitió aplicar la redistribución bajo un mecanismo descentralizado. En síntesis, podríamos decir que *los Consejos de Salarios al presentar una clara oportunidad de mejorar el nivel de vida de los trabajadores fomentaron indirectamente la socialización de una cultura participante, lo que trajo consecuencias en el sistema político a largo plazo.*

Esto nos sugiere que la actitud autoritaria que la literatura ha observado en los sectores medios latinoamericanos, incluidos los trabajadores de cuello blanco, no provino necesariamente de una “afinidad” natural con los intereses de la élite económica y el gobierno, en su afán de mantener el *status quo*, sino de la cultura política en que fueron socializados, una cultura “corporativista”, autoritaria. Es decir, el proceso de “modernización socioeconómica” del ISI no condujo *per sé* a la subordinación de las organizaciones sindicales y el desarrollo de una cultura “corporativista”, sino que fue el *tipo de mecanismo mediante el cual se redistribuyeron los bienes del ISI* (si fue centralizado o descentralizado, lo que obviamente tiene raíces institucionales previas), *en combinación con la cultura de las organizaciones*, los factores determinantes para

afianzar entre los trabajadores una cultura participante o una “corporativista”, lo que produjo efectos a largo plazo en el proceso de democratización.

Con la finalidad de recopilar la información necesaria para el estudio del caso planteado realizamos una práctica de campo en Montevideo durante los meses de agosto de 2011 a enero de 2012, bajo la asesoría del dr. Rodolfo Porrini, historiador, especializado en la historia de los trabajadores del periodo, que ha impulsado en las últimas décadas un conjunto importante de estudios sobre diversos aspectos de la historia de los trabajadores uruguayos. Durante este periodo aplicamos las siguientes técnicas para recopilar la información: 1) investigación bibliográfica sobre el periodo, los CS y los sindicatos; 2) recopilación de documentos en archivos estatales y dependencias públicas (Ministerio del Trabajo, Archivo General de la Nación, Dirección Nacional de Información e Inteligencia) y visita a siete sindicatos; 3) revisión hemerográfica de al menos siete publicaciones sindicales del periodo y una nacional; 4) realización de seis entrevistas semi estructuradas a ex dirigentes veteranos de las organizaciones sindicales.²³ La información recabada fue sistematizada con base en un *modelo de análisis secuencial*²⁴ que fue elaborado para los efectos de esta investigación, el cual se enfoca tanto en el desarrollo del sistema político como en los cambios y

²³ Dado que nuestro objetivo era estudiar específicamente a los trabajadores de cuello blanco y sus organizaciones sindicales en Montevideo, durante el periodo señalado, nos concentramos en la bibliografía y búsqueda de fuentes que aportaran mayor información en este tema. Es por ello que, aunque pudieran resultar entrañables para algunas colectividades políticas, no hacemos mayor referencia a las historias “militantes” (como Porrini las clasifica), desafortunadamente el fuerte peso ideológico que hay en la mayoría de ellas las lleva a enfocarse primordialmente en los trabajadores “obreros” (con excepción de Yamandú González Sierra, cuyos trabajos, muchos de ellos sobre la historia de algunos gremios en particular, a menudo por encargo de los propios sindicatos, han sido de gran valía). No obstante, debido a que constituyeron las primeras (aunque muy generales) interpretaciones de la historia de los trabajadores uruguayos, vale la pena dar cuenta, al menos, de algunas de ellas: Pintos, Francisco R., *Historia del movimiento obrero del Uruguay*, Corporación Gráfica, Montevideo, 1960; Rodríguez, Héctor, *Nuestros sindicatos*, 2ª, Centro de Estudiantes de Derecho, Montevideo, 1966; Alfonso, Pedro H., *Sindicalismo y revolución en el Uruguay*, Ediciones del Mundo Nuevo, Montevideo, 1970; Turiansky, Wladimir, *El movimiento obrero uruguayo*, Ediciones Pueblos Unidos, Montevideo, 1973. Para una semblanza crítica en general de la historiografía sindical uruguaya *cfr.* Rodolfo Porrini, “Una aproximación a la bibliografía e historiografía sobre la clase obrera y el movimiento obrero en el Uruguay”; específicamente sobre la historia “militante” ver dentro del mismo texto el apartado “Los comienzos de la historia de la clase obrera en Uruguay. Las historias de los “militantes”; en Seminario-Taller Memoria Oral e Historia del Mundo del Trabajo (2002 nov. 23: Montevideo, Uruguay); Rodolfo Porrini, coordinador y compilador, *Historia y memoria del mundo del trabajo: hacia la recuperación de la memoria oral y los archivos históricos del movimiento sindical en Uruguay*, Universidad de la República, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Comisión Sectorial de Investigación Científica, Montevideo, 2004, p. 163-86.

²⁴ Basado en la tradición sociohistórica de autores como Barrington Moore, Rustow, Charles Tilly, o Robert Putman que ya hemos referido a través de la obra de Paul Pierson.

continuidades de los sindicatos y la cultura política que socializan, y consta de tres fases principales: *antecedentes*, *coyuntura crítica* y *consecuencias sobre el sistema político*. Cada una de las cuales, desde luego, implicó distintas técnicas cualitativas específicas. Para el capítulo de la socialización, en concreto, hemos recurrido al análisis de contenido de índole cualitativo.²⁵ Hemos organizado este trabajo de la siguiente manera.

En el capítulo 1 abordamos la tradición de los estudios de socialización política en el ámbito laboral, sus aportes principales así como sus déficits, para dar paso al modelo secuencial que proponemos y explicar en qué consisten las tres fases.

En el capítulo 2 iniciamos con un esbozo general del desarrollo del sistema político uruguayo hasta la primera mitad del siglo XX, poniendo énfasis en el afianzamiento de tres de sus funciones principales: coerción, desarrollo económico y bienestar social. Para dar lugar en seguida a la fase embrionaria de las organizaciones sindicales en Montevideo (1870-1940), integradas en esencia por trabajadores manuales (artesanos y obreros), a partir de las principales pautas culturales; así como un análisis de las características del crecimiento de los sectores de cuello blanco durante la primera mitad del siglo XX y los antecedentes de sus organizaciones antes de la aparición de los Consejos de Salarios. Terminamos el capítulo con el análisis de las primeras intervenciones sutiles de los gobiernos uruguayos en las relaciones capital-trabajo, básicamente a partir de los dos gobiernos de José Batlle y Ordóñez (1903-1907 y 1911-1915); y la resistencia de los sindicatos a la primera “tentativa despótica”, en la década de 1930, que cobra forma bajo el nombre de terrismo.

El capítulo 3, “Coyuntura crítica 1: los Consejos de Salarios”, junto con el capítulo siguiente, constituye el núcleo central de nuestro estudio, por lo que se analiza exclusivamente el periodo al que se dedica esta investigación, que inicia en 1943 con la puesta en marcha de los Consejos de Salarios y finaliza en 1952, ante un par de olas de huelgas, donde el gobierno aplica medidas prontas de seguridad, con lo que consideramos inicia una espiral de poder despótico que le confiere una naturaleza distinta a la intervención del gobierno en las relaciones capital-trabajo. Se divide en dos partes. En la primera analizamos a nivel macro el contexto político y socioeconómico en

²⁵ Nos hemos basado fundamentalmente en Elias, Norbert, *Teoría del símbolo: un ensayo de antropología cultural*, Península, Barcelona, 1994. Y Piñuel Raigada, José Luis, "Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido," *Estudios de Sociolingüística* 3, no. 1 (2002).

que se generó la *demand*a de mejores salarios y condiciones de trabajo; así como la *respuesta* de la estructura política, que adoptó la forma de los Consejos de Salarios en 1943, de los cuales hacemos una radiografía para ofrecer al lector una imagen clara de sus principales características. La segunda parte está dedicada a analizar la mecánica de los CS y el impacto que tuvo en el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores, específicamente en los trabajadores de cuello blanco de Montevideo.

En el capítulo cuatro (que al igual que el capítulo 3 pertenece a la fase que denominamos *coyuntura crítica*) nos dedicamos exclusivamente a analizar el efecto que produjeron los CS en la cultura política de los trabajadores de cuello blanco del sector privado de Montevideo, a través de los cambios en los procesos de socialización a partir de tres casos representativos: administrativos de los frigoríficos privados, bancarios y empleados de comercio. En la sección de “pautas de significado” detallamos el conjunto de pautas que fueron socializadas así como la función que cumple cada una de ellas a manera de configurar un “sistema simbólico” en torno a sus objetivos. En la sección de prácticas (o pautas de acción colectiva) exponemos las prácticas que hemos observado en los tres gremios, las cuales a su vez constituyen un patrón general, caracterizado por una estrategia de presión gradual que va de la integración del gremio (a través de un sinfín de actividades como asambleas, elecciones, almuerzos, bailes, homenajes, concursos, deportes en conjunto) a las gestiones puntuales y la aplicación de medidas de presión como manifestaciones, paros, huelga y huelga general. Finalmente analizamos cómo pautas y prácticas se encuentran articuladas, configurando una cultura fuertemente orientada a lograr objetivos comunes a través de gestiones ante instituciones especializadas de la estructura política y de movilización: una cultura participante.

En el capítulo 5, nos enfocamos básicamente en el nivel macro y analizamos las consecuencias que el desarrollo sindical y los cambios en los procesos de socialización política de los trabajadores de cuello blanco en Montevideo tuvieron en el sistema político uruguayo en el largo plazo, durante la segunda mitad del siglo XX, principalmente al nivel de la infraestructura política. La socialización de los trabajadores de cuello blanco en Montevideo, del sector privado, tuvo como *efecto reflejo* el incremento en la movilización de los funcionarios públicos, así como una suerte de *mímesis*, en ambos sectores, de los empleados, con los trabajadores manuales. Desde a la perspectiva macro hacemos ver cómo la creciente intervención de la

estructura política en las relaciones capital-trabajo, al ser impactada por la crisis de la fase de “bienes de consumo”, degeneró en una *espiral de poder despótico*, que en nuestra interpretación inicia en 1952 y que tuvo como cúspide la instauración del régimen cívico-militar (1973-1985), en un proceso dialéctico compuesto por un incremento gradual en la aplicación de técnicas de control despótico por parte del gobierno (que va de la aprehensión de dirigentes sindicales, aplicación sistemática de las medidas prontas de seguridad, militarización de los servicios públicos y prohibición y represión de cualquier tipo de actividad sindical) y el fortalecimiento y mayor coordinación de las organizaciones de trabajadores. Así, a la vez que las relaciones trabajo-capital se tornaban cada vez más ríspidas y la espiral despótica fue creciendo, las organizaciones de trabajadores experimentaron un proceso de mayor coordinación de sus fuerzas (a partir de varios *momentos críticos*, signados por la represión) hasta llegar a la conformación de la CNT (1964-1966). Sostenemos que las pautas socializadas a partir de la puesta en marcha de los CS en los 40s fueron vitales para este proceso, en la medida en que brindaron a los trabajadores, a sus diversas y encontradas tendencias ideológicas, una *base mínima de entendimiento, que moldeó la acción colectiva del movimiento sindical*. Finalmente ponemos en evidencia algunos elementos que dan cuenta de cómo las pautas de cultura política socializadas en las organizaciones sindicales estudiadas en la década de 1940 (bien común, autonomía, tolerancia, unidad, democracia), nos permiten relacionar la unificación de los trabajadores con el surgimiento y fortalecimiento posterior del Frente Amplio a través de la cultura política. Así, la sindicalización de los “nuevos trabajadores” que surgieron en la década de 1940 (obreros y de cuello blanco), el proceso de coordinación de sus fuerzas, que convergen en la CNT (hoy PIT-CNT), y la creación y crecimiento del Frente Amplio, son fenómenos que comparten una nueva cultura política, desarrollada a partir del funcionamiento de los primeros Consejos de Salarios, y en su conjunto constituyeron un proceso de largo plazo que constituye un desarrollo de la estructura político democrática uruguaya, con la cual los partidos tradicionales perdieron su longeva hegemonía.

Como el lector puede advertir lo que nos interesa es observar el desarrollo del sistema político uruguayo y su interacción con las organizaciones sindicales en el largo plazo, detenemos en momentos clave, en alguna estructura o mecanismo en particular, alejar de nuevo el lente de nuestro microscopio, rastrear los efectos posteriores y tratar

de sacar conclusiones a partir de los fenómenos mismos, sin atribuirles un sentido *a priori*.

1. ENFOQUE TEÓRICO

Para esta investigación utilizamos como punto de partida el concepto de sistema político elaborado en el libro de Gabriel Almond y Bingham Powell, *Política comparada. Una concepción evolutiva*.²⁶ Si bien una de las principales críticas que ha recibido el concepto “sistema político”, de manera general, es su incapacidad de explicar el cambio consideramos que este trabajo representa un esfuerzo consciente y honesto por dar salida a esas dificultades sin perder el potencial explicativo. Sin duda es insuficiente y por eso es que para abordar el caso planteado echaremos mano de otras teorías que a través de distintos enfoques, de una u otra forma, llegan a conclusiones semejantes en momentos diferentes, por lo que pensamos que se complementan.

Demos un repaso entonces a algunos conceptos generales para abordar después el tema de la socialización política y en seguida el modelo que proponemos. De acuerdo con Almond y Powell, las principales características de la estructura política son dos: los roles o posiciones que integran la estructura en sí y la naturaleza de la relación entre ellos. Es decir, en un sistema democrático, el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial, se especializan en actividades diferentes y a su vez están integrados por una diversidad de posiciones (senadores, representantes, jueces, presidente, vicepresidente, miembros del gabinete, por ejemplo), cada uno con un papel determinado en la estructura. En el caso de los tres poderes principales la relación sería de autonomía, idealmente, de un cierto equilibrio, aunque en un país que no esté muy arraigada la democracia probablemente el ejecutivo tenga una gran capacidad de imponer su voluntad hacia los otros dos poderes, entonces sería una relación de subordinación.

Hasta aquí nada nuevo, nada distinto al estructural funcionalismo, lo que me parece valioso del esfuerzo de Almond y Powell es intentar explicar a través de la historia de qué manera las estructuras políticas van adquiriendo su fisonomía, sus funciones y su poder. Así, se remiten a los tres tipos de autoridad identificados por Weber (patriarcal, patrimonial y feudal) quien, según los autores, habría hecho esta clasificación de acuerdo con las mismas pautas de diferenciación estructural y la autonomía de las partes que ellos utilizan. Almond y Powell tratan de encontrar los hilos del desarrollo de los

²⁶ Almond y G., *Política comparada. Una concepción evolutiva*.

principales componentes de las estructuras políticas “modernas”: la *burocracia* y la *infraestructura* (partidos políticos, sindicatos, asociaciones y grupos de presión en general).²⁷ La burocracia no representa mayor misterio, se habría generado en los imperios patrimoniales. Mientras que la infraestructura, refieren que si bien tanto los sistemas autoritarios como los democráticos pueden tener infraestructura, existe una diferencia sustancial:

[...] si examinamos el funcionamiento real de ambos sistemas, veremos con claridad que en los sistemas democráticos esta infraestructura política está integrada por instituciones relativamente autónomas, en tanto que en los sistemas totalitarios los medios masivos de comunicación, los diversos grupos de intereses y los partidos políticos están estrecha y jerárquicamente articulados con la élite gobernante y la burocracia; se encuentran subordinados al gobierno y carecen de todo tipo de independencia con respecto a éste y de la capacidad de transmitir los impulsos, demandas y propuestas de la sociedad.²⁸

Los autores consideran el desarrollo de la infraestructura política independiente como una fase fundamental para el desarrollo político de las democracias, pues su función consiste en “transmitir los impulsos, demandas y propuestas de la sociedad”. Por último, dentro de las funciones del sistema se encuentran: 1) las conversiones; 2) capacidades; y 3) mantenimiento y adaptación. Y es en este último apartado donde el concepto de socialización política resulta fundamental para explicar la estabilidad y el cambio político, fin último de esta investigación, particularmente el democrático.

Los estudios de socialización política experimentaron un auge muy importante precisamente en el contexto de la posguerra, en buena medida como un esfuerzo de las ciencias sociales por entender el fenómeno del fascismo en Alemania, Italia y Japón. Reflexión que después tendría su secuela, en tiempos de la Guerra Fría, en el autoritarismo de los países comunistas y, finalmente, en los dilemas de la profundización de la democracia en Estados Unidos y algunos países europeos. Para Almond y Verba, una de las principales aportaciones de los investigadores del “enfoque psicocultural”, que trataron de explicar la cultura autoritaria a partir de la infancia, fue que introdujeron en el estudio de la política fenómenos que no pertenecían a ella, en forma directa, pero que no por eso dejaban de afectarla de manera sustancial. En *La*

²⁷ *Ibid.*, p. 45-47.

²⁸ *Idem.*, p. 48.

cultura cívica, Almond y Verba apuntaron lo que consideraban eran las tres características centrales de este tipo de estudios:

- 1) *Las “experiencias significativas” tienen lugar en la infancia;*
- 2) *no son experiencias manifiestamente políticas, sino latentes;*
- 3) *son unidireccionales: las experiencias familiares afectan la política y no viceversa.*

A pesar de reconocer estos méritos, Almond y Verba realizaron una serie de críticas a los estudios del “enfoque psicocultural”, que resultaron claves para la confección de su modelo:

- 1) *Los estudios que ponían énfasis en la infancia eran incapaces de establecer conexiones directas entre las experiencias de esa temprana socialización y la política;*
- 2) *en realidad, el enfoque psicocultural sobredimensionó en sus hipótesis los efectos de las experiencias tempranas; existían otras “pautas de autoridad”, no gubernamental (escuela, trabajo, organizaciones a las que pertenece) que incluso podían tener una mayor importancia en la “conducta política”, que las que se desarrollan en el seno de una familia;*
- 3) *finalmente consideraron que existía también una socialización política manifiesta, tanto en la familia como en la escuela y el trabajo.*

Almond y Verba incluyeron en su modelo la infancia, la adolescencia y la vida adulta. Consideraron que, si bien no podemos dejar a un lado la socialización durante la infancia, en donde la familia y la escuela, resultan claves en la configuración de las pautas políticas del niño; por otro lado, es en la socialización durante la vida adulta, en el contacto del individuo con el sistema político y sus instituciones, en sus esferas primarias y secundarias, donde las pautas aprendidas en la infancia deben pasar su “prueba de fuego”, por lo que bien pueden consolidarse o ser reformuladas.²⁹ En *La cultura cívica*, Almond y Verba realizaron una serie de preguntas para saber si el

²⁹ Almond y Verba, *La cultura cívica. Estudio sobre la participación política democrática en cinco naciones*, p. 365-68.

individuo había participado en decisiones durante la infancia, la escuela y el trabajo. Al mismo tiempo, se preocuparon por verificar si esas formas de participación social realmente estaban relacionadas con la participación política y hasta qué punto (todo ello a partir de la “percepción” del sujeto entrevistado). Su hipótesis en esta sección era que *debía existir una tendencia hacia la homogeneidad en ambas dimensiones*, partiendo del supuesto de que “la participación en la realización de decisiones no políticas puede proporcionarle la rutina necesaria para comprometerse en la participación política”.³⁰ Esto habría sido confirmado. En este sentido, descubrieron una desigualdad de las oportunidades de participación en la esfera laboral, entre obreros y trabajadores de cuello blanco. Así, lo que *La cultura cívica* puso en evidencia fue que a medida que se iba subiendo en el escalafón laboral había más oportunidades de participación y, supuestamente, mayor probabilidad de participación política, aunque este último punto no habría sido demostrado de manera contundente, sólo a partir de la percepción.³¹

En *La cultura cívica* las experiencias laborales cobraron una relevancia central en el proceso de socialización de la cultura política. Así, la crítica de Almond y Verba sobre la importancia que tenían las fases posteriores a la infancia, principalmente el trabajo, cobró relevancia, por lo que a partir de ese estudio se comenzó a concebir la socialización política, más que un producto exclusivo de la infancia, un proceso de vida, con la fase laboral como centro de atención.

Los hallazgos de Almond y Verba sobre la relación entre socialización política entendida más allá de la infancia y la participación política abrieron paso a una nueva veta en los estudios de socialización política. En concreto, la relación entre la escala ocupacional y el incremento del “sentimiento de competencia cívica”, según se fuera ascendiendo en dicha escala, llevó en años posteriores a Carole Pateman a escribir un libro muy interesante sobre este problema. Para Pateman la distribución desigual de oportunidades de participación en la escala ocupacional, evidenciado indirectamente en *La cultura cívica*, constituía en realidad un déficit de la democracia norteamericana, dado que los trabajadores manuales tenían las menores posibilidades de adquirir una cultura democrática y desarrollarse como ciudadanos plenos. Carole Pateman argumentó que el factor clave que lleva a un ciudadano a involucrarse en política y a

³⁰ *Ibid.*, p. 370.

³¹ *Cfr. La cultura cívica*, p. 388-391 (tabla 16, p. 390).

otro a disentir no estaba en que encontrara irracional o no pagar los costos de su participación (proceso que sería aleatorio, según Almond y Verba) sino más bien en el status socioeconómico. Es decir que, teóricamente, en Estados Unidos un trabajador “manual”, que tradicionalmente se encuentra en una estructura de autoridad más vertical y sin control de su rutina, sería menos proclive a desarrollar una cultura participante que un trabajador de “cuello blanco”, que se encuentra inmerso en una estructura de autoridad más flexible, y que tiene un mayor control de su trabajo. Lo que haría de la participación no un costo sino más bien un beneficio de clase. Por lo que Pateman propuso una solución ingeniosa: modificar la “estructura de autoridad” de trabajo para incrementar las oportunidades de participación entre los trabajadores y desarrollar mayores “sentimientos de competencia”, es decir mejores ciudadanos. Mecanismo que fue conocido como *spillover* democrático (con el mismo sentido que se le atribuye al concepto en economía, de “derrame”).

La teoría del *spillover* democrático, supone que la modificación de la estructura de autoridad en la esfera laboral tendrá consecuencias en la socialización política de los trabajadores, estimulando el “sentimiento de competencia”, y en consecuencia generará ciudadanos más participativos.³² La propuesta de Pateman inspiró una diversidad de estudios que han explorado esta correlación entre la democratización de la esfera laboral y un mayor “sentimiento de competencia” y supuestamente de participación política. Para William Lafferty, quien estudia un caso en Noruega, sólo existen dos estudios que han demostrado empíricamente la proposición de Pateman, los estudios de Elden (1976,1981) sobre los grupos de trabajo “autogestivo” en una fábrica productora de papel en California y el de Karasek (1978) sobre Suiza, elaborado a partir de encuestas entre 1968-1974. A los que habría que sumar otros estudios valiosos como los de Greenberg (1975, 1981, 1983) sobre trabajadores cooperativistas de madera *triplay* en el noroeste de los Estados Unidos.³³

³² Pateman, Carole, *Participation and democratic theory*, University Press, Cambridge [Eng.], 1970.

³³ Los estudios aludidos son: Elden, M., *Democracy at work for a more participatory politics: worker self management increases political efficacy and participation*, PHD Dissertation, University of California, Los Angeles, 1976, “Political efficacy at work; the connection between more autonomous forms of work place organization and a more participatory politics”, en *American Political Science Review* 75:43-58; Karasek, R. A., “Job socialization: A longitudinal study of work, political and leisure activity”, *Revised working papper* no. 59, Swedish Institute for Social Research, Estocolmo, 1978; y Greenberg, E. S., “The consequences of worker participation and control: A clarification of the theoretical literature”, *Social*

A estos estudios se sumaría además el del propio Lafferty sobre los trabajadores noruegos elaborado a partir de una serie de encuestas nacionales de trabajo. El interés de Lafferty por estudiar el caso de Noruega radica en las reformas que existieron en este país precisamente con el afán de desarrollar la democracia laboral, ellas fueron: 1) se estableció en la ley que debía haber al menos un 30% de representación de los trabajadores en las estructuras de gobierno de toda aquella compañía de acciones con más de cincuenta empleados; 2) existió la provisión, a través de acuerdos negociados, para que los trabajadores de la administración tuvieran la mitad de la representación en numerosos consejos de diversos tipos, como producción, personal (recursos humanos) y seguridad en el nivel medio de la administración; y 3) se establecieron derechos a la información, consulta, control sobre las tareas de trabajo y entrenamiento al nivel de los procesos de trabajo, incluidos en el “Acta de Ambiente Laboral” de 1977. Lafferty asegura haber logrado el estudio empírico que comprueba de manera más sólida la tesis del *spillover* de Pateman, por lo que afirma que: “La democratización generalizada de los procesos de trabajo rutinarios sobre la base de reformas legales uniformes proporciona un efecto positivo independiente para la ciudadanía democrática”.³⁴

A pesar de la exitosa historia de correlación que han encontrado estos estudios, podemos decir que se trata en realidad de casos aislados, experimentales y con el problema persistente de la correlación efectiva entre socialización-participación política, que en realidad no ha terminado de cuajar.³⁵ Y es que, en nuestra opinión, estos estudios presentan al menos tres características que limitan el avance de la investigación en el tema:

- 1) Al centrarse exclusivamente en las “estructuras de autoridad” en el trabajo, hacen a un lado otros factores que en ocasiones resultan ser relevantes, por ejemplo las experiencias en la juventud, la cultura nacional, la educación, la

Science Quarterly 56:191-209, 1975, “Industrial Democracy and the Democratic Citizen”, *Journal of Politics* 43: 964-81, “Industrial self-management and political attitudes”, en *American Political Science Review* 75:2942, 1981, “Context and cooperation: systematic variation in the political effects of workplace democracy”, en *Economic and Industrial Democracy* 4: 191-223. En Lafferty, William, “Work as a source of political learning”, en Sigel, Roberta S., *Political learning in adulthood: a sourcebook of theory and research*, University of Chicago Press, Chicago, 1989, p. 102-42.

³⁴ *Ibidem*, p. 126-127.

³⁵ La discusión por la comprobación empírica de los efectos concretos del *spillover* en la participación política en realidad se extiende a lo largo de la década de 1990 y llega hasta: Adman, Per, “Does Workplace Experience Enhance Political Participation? A Critical Test of a Venerable Hypothesis,” *Political Behavior* 30, no. 1 (2008).

economía y el largo etcétera en el que la historia puede abundar, lo que los hace en realidad víctimas de una dicotomía determinista entre estructura-cultura, por lo que se concibe a los trabajadores no como un actor, sino como un receptáculo de las modificaciones en la estructura;³⁶

- 2) difícilmente ven más allá de su horizonte sincrónico, mientras que la cultura política, según Almond y Verba, es una construcción histórica por lo que, asumir que el simple cambio de la estructura de autoridad generará una cultura participante es, por decir lo menos, una visión simplista del cambio cultural que además impide observar los procesos a largo plazo;
- 3) las fuentes de investigación se reducen exclusivamente a las encuestas realizadas, con lo que se limita de antemano una gran diversidad de fuentes con información valiosa para entender el fenómeno, al establecerse *a priori* las pautas que serán evaluadas se corre un gran riesgo de inducir los resultados, por lo que además de que se descontextualiza, se cercenan otras posibles pautas que permitan realizar una explicación a partir de una descripción más exacta.

En síntesis, sin restar potencial explicativo a la tesis del *spillover*, debemos recurrir a enfoques más integrales, abrir la perspectiva de largo plazo y ser cuidadosos con los preconceptos para identificar con mayor exactitud los factores que producen el cambio cultural, si es que se trata sólo de procesos de descentralización o hay “algo más”. Así, una de las grandes contribuciones del estudio pionero de Almond y Verba en *La cultura cívica* fue que le proporcionaron una dimensión cuantitativa sólida, a través de las encuestas, a los estudios que tradicionalmente habían apuntado la correlación entre cultura y política, desde Aristóteles hasta Cassirer o Adorno, y en este sentido la aportación de Almond y Verba constituyó una revolución metodológica. Sin embargo, la enorme influencia que tuvo este estudio dejó una profunda huella y a partir de entonces el estudio de la relación entre la cultura y la política se supeditó fundamentalmente a este enfoque cuantitativo, que privilegia el análisis de las pautas de la cultura política en el *presente* de las sociedades, de manera coyuntural, marginando la importancia de la historia (a pesar del énfasis de los propios autores en el estudio de la

³⁶ Queda pendiente también el tema de quien impulsaría la política social que modificaría la estructura de autoridad en el trabajo.

misma), lo que a su vez dificultó estudiar las *causas* de la transformación de la cultura política.³⁷ Estudiar las pautas de la cultura política en el presente nos puede dar una buena idea de cuáles son sus principales características, su relación con la estructura y el sistema político en la actualidad. Lo cierto es que ningún fenómeno social se mantiene estático, más bien lo que prevalece es el cambio, y si lo que nos interesa es saber cuáles son las causas que llevan al desarrollo de una cultura democrática en las sociedades contemporáneas debemos abrir más el lente de nuestro microscopio.

Ya Almond y Verba han puesto énfasis en este punto (sobre todo en la revisión que hacen en la década de 1980). Es decir, en la relación entre cultura, estructura e historia:

La crítica de que *La cultura cívica* argumenta que la cultura política causa estructuras políticas es incorrecta. A través del estudio el desarrollo de patrones culturales específicos en países particulares es explicado con referencia a experiencias históricas particulares, tales como la secuencia de las *Reform Acts* en Gran Bretaña, la herencia americana de las instituciones británicas, la Revolución Mexicana, y el Nazismo y la derrota en la Segunda Guerra Mundial para Alemania. Está bastante claro que la cultura política es tratada como variable dependiente e independiente, causando la estructura y siendo causada por ella.³⁸

La cultura política, como todas las culturas, es a su vez el resultado de la superposición de un conjunto de fases históricas. Es decir, que consideramos que la cultura política en general *es una construcción histórica que se encuentra en constante transformación*, en un diálogo entre sincronía y diacronía.

Habrá que hacer nuevamente una pausa para desmenuzar los supuestos teóricos del cambio cultural que se encuentran implícitos en esta definición. Por ello recorro a algunos antropólogos-historiadores que han abordado la relación entre historia y cultura, pues con sus reflexiones podemos redondear la teoría del cambio cultural que hemos esbozado (que la cultura se transforma con el cambio institucional pero en cierta forma “permanece” y afecta el desempeño institucional). El primer caso al que me gustaría hacer alusión es el de Alan Macfarlane, un historiador interesado en la antropología que

³⁷ Una posición que retomarán en Almond, Gabriel Abraham y Sidney Verba, *The Civic culture revisited*, Sage Publications, Newbury Park, CA, 1989. Por su cuenta Almond vuelve a insistir en este punto en “El estudio de la cultura política”, Almond, *Una disciplina segmentada. Escuelas y corrientes en las ciencias políticas*.

³⁸ Almond, Gabriel, “The Intellectual History of the Civic Culture Concept”, en Gabriel A. Almond y Sidney Verba (eds.), *The civic culture: revisited...*, p. 29. Ésta traducción así como las que refieran en las siguientes páginas son nuestras.

se ha dedicado a estudiar los orígenes del individualismo en Inglaterra (y con ello el surgimiento de la cultura capitalista y el mundo moderno). La interpretación de Macfarlane se caracteriza por poner más énfasis en las continuidades entre la Inglaterra medieval y la “moderna”, en contraposición de quienes piensan que hacia los siglos XVI-XVIII se produjo un cambio radical en los sistemas judicial, político, cultural, económico y demográfico.³⁹

En segundo lugar, Marshall Sahlins, un antropólogo interesado en la historia (es decir, al igual que Macfarlane, en las relaciones entre cultura e historia), estudia los primeros contactos del colonialismo inglés con los hawaianos, a finales del siglo XVIII y a partir de esa experiencia, formula una serie de reflexiones sobre el cambio cultural. Para Sahlins el cambio social está enmarcado por la cultura, por lo que existe cierta pervivencia de la cultura a lo largo del tiempo. Sahlins critica la teoría social que está planteada en términos de una dicotomía de oposiciones entre estructura e historia, sistema y acontecimiento, infraestructura y superestructura, sujeto y verbo...⁴⁰ Y propone en su lugar un enfoque que integre a los dos elementos a partir del devenir de los acontecimientos, una “estructura de la coyuntura”. En pocas palabras se refiere a que las sociedades entienden los nuevos fenómenos a partir de los esquemas que ya poseen, lo que eventualmente lleva a cambiarlos, aunque al mismo tiempo se trata de una forma de pervivencia de los mismos esquemas, pero adaptados al nuevo acontecimiento. En palabras de Sahlins:

Por “estructura de la coyuntura” entiendo la realización práctica de las categorías culturales en un contexto histórico específico, como se expresa en la acción interesada de los agentes históricos, incluida la microsociología de su interacción. (Mi idea de una estructura de coyuntura difiere en consecuencia de la de Braudel en puntos importantes, aunque tiene reminiscencias de la distinción que señala Raymond Firth en una “organización social” de facto y la “estructura social” de jure o subyacente) Evita además el peligro, implícito en nuestra ingenua fenomenología de la acción simbólica [...], de considerar el proceso simbólico, simplemente como una versión imaginaria de la vieja oposición entre individuo y sociedad [...] No obstante, más allá del análisis de acontecimientos inusuales como el expuesto, esta noción

³⁹ Macfarlane, Alan, *La cultura del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1993.

⁴⁰ Sahlins, Marshall, *Islas de historia. La muerte del capitán Cook. Metáfora, antropología e historia*, Gedisa, Barcelona, 1988, p.135.

de praxis como una sociología situacional del significado puede aplicarse a la comprensión general del cambio cultural.⁴¹

Esto significaría que mientras en Inglaterra el surgimiento del mundo moderno se habría tratado de un cambio “constante y complejo”, en la experiencia analizada por Sahlins en Hawai hubo un cambio “radical”, aunque lo sustantivo es que en ambos casos el cambio cultural se produjo en la interacción entre la cultura (que mantuvo su autonomía) y los acontecimientos. Sahlins explica en este sentido que pueden existir, al menos en el nivel ideal, culturas “performativas” y “prescriptivas”, es decir sociedades con culturas más o menos proclives al cambio, sociedades culturalmente “abiertas” o “cerradas”, y que incluso ambos tipos pueden encontrarse en la misma sociedad.⁴²

En síntesis, la cultura se transforma a partir de los acontecimientos históricos: “Toda reproducción de la cultura es una alteración, en tanto que en la acción las categorías por las cuales se orquesta un mundo presente recogen cierto contenido empírico nuevo”.⁴³ Lo contrario también es cierto, que la cultura permanece a lo largo de la historia, imprimiéndole un sentido. A esto me refiero cuando considero que la cultura política *es una construcción histórica que se encuentra en constante transformación*, en un diálogo entre sincronía y diacronía.

A estas alturas debe quedar claro que las culturas políticas cambian a raíz de los fenómenos históricos, aunque mantengan algo del pasado, de manera que generan la sensación de continuidad. Y que el vehículo del cambio es la socialización.⁴⁴ Entonces: ¿qué factores influyen o pueden influir en el desarrollo de una cultura participante entre los trabajadores? Para abordar el caso de Uruguay y analizar si el cambio cultural provino de los Consejos de Salarios o hay otros factores en juego hemos elaborado el siguiente modelo a partir de una síntesis los modelos planteados por distintos autores como Almond y Verba, Carole Pateman, Michael Mann y Robert Putman, que incluye

⁴¹ *Ibidem.*, p. 14-15.

⁴² *Idem.*, p. 13-14.

⁴³ *Ibid.*, p. 135.

⁴⁴ Un ejemplo ilustrador en este sentido es el de Estados Unidos en los años posteriores a la Gran Depresión, cuando los electores se vieron fuertemente influenciados por las políticas de Franklin Delano Roosevelt, lo que tejió un estrecho vínculo entre esa generación y el Partido Demócrata. Finiffer, Ada, "Political socialization", en *The Encyclopedia of Democracy*, ed. Seymour Martin Lipset, Congressional Quarterly Inc., Washington D.C., 1995, p. 1153.

cuatro fases: 1) la cultura primordial; 2) Redistribución descentralizada; 3) Socialización política; y 4) Consecuencias sobre el sistema político.

1. La cultura primordial

De acuerdo con el concepto de cambio cultural que hemos adoptado, ninguna cultura se transformaría radicalmente, de la noche a la mañana, ni permanecería del todo estática, lo que le confiere particular importancia a lo que aquí denominaremos *cultura primordial*, el conjunto de pautas (de significado y de acción) que poseen las organizaciones de trabajadores antes de la siguiente fase, dado que ese será el punto de partida sobre el que el cambio institucional entablará el “diálogo”. Para comenzar, no podemos dejar de hacer referencia a las palabras de los pioneros del estudio de la cultura política, Gabriel Almond y Sidney Verba, para quienes:

El desarrollo de la cultura cívica en Inglaterra puede ser entendido como el resultado de una serie de choques entre modernización y tradicionalismo, choques con la suficiente violencia como para realizar cambios significativos, pero, sin embargo, no tan fuertes o concentrados en el tiempo como para causar desintegración o polarización.⁴⁵

Para los autores el fracaso de los países al buscar la democracia estaba en que los choques entre la locomotora de la modernización y la cultura tradicional habían sido demasiado violentos, los demás países tenían mucho que aprender aún, empezando por Europa:

En Francia, Alemania e Italia, los choques entre las tendencias modernizadoras y los poderes tradicionales parecen haber sido demasiado masivos y poco dispuestos al compromiso, de modo que permitieran el nacimiento de una cultura compartida de acomodación política. La cultura cívica se halla presente en la forma de una aspiración o deseo, y la infraestructura democrática no ha sido conseguida todavía.⁴⁶

Según los autores de *La cultura cívica* la manera en que se había llevado a cabo la centralización del poder político en un país era crucial para que se “consolidara” una cultura democrática o una autoritaria. En el caso de Inglaterra el absolutismo había respetado algunas de las estructuras “parroquiales”, y una vez finalizado el proceso

⁴⁵ Almond y Verba, *La cultura cívica. Estudio sobre la participación política democrática en cinco naciones*, p. 23.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 25.

éstas habían servido al desarrollo de la democracia en la medida en que se convertían en organizaciones que enlazaban al ciudadano común y al gobierno, nutriendo directamente la infraestructura democrática; si, por el contrario, la centralización del poder político las había aniquilado, nos encontraríamos seguramente ante un régimen autoritario, como la Alemania de Bismark.⁴⁷ Inglaterra, por el contrario, al haber desarrollado una infraestructura autónoma que canalizaba las demandas de la sociedad hacia el gobierno, le daba una solución más acorde al dilema moderno de la participación en el poder que la de un régimen autoritario, que tenía una infraestructura, pero disfrazada de partido dominante, es decir cerrada.⁴⁸

En segundo lugar nos gustaría citar los trabajos de Robert Putman, quien se preguntó el porqué de las dos diferentes respuestas que obtuvo el proceso de descentralización regional en Italia a partir de 1970, cuando se crearon quince nuevos gobiernos regionales, más las cinco regiones que se habían establecido después de la Segunda Guerra Mundial. Veinte regiones nuevas en total con idénticas facultades, pero con diferencias contrastantes en economía y tradiciones políticas. A Putman le intrigó que mientras algunas regiones se encontraban prácticamente en el “Tercer Mundo”, y el clientelismo se mantenía casi intacto desde el la época feudal; otras estaban ingresando a una etapa posindustrial o habían experimentado recientemente un auge económico.

Así, Putman y su equipo rastrearon las diferencias entre las dos culturas regionales, por lo menos, al siglo XI d.C., cuando los dos sistemas imperiales que regían la península itálica colapsaron. En el siglo XI el sistema imperial de gobierno, bizantino en el sur y germano en el norte, experimentó un colapso, y mientras que en el sur la ruptura fue rápida y se erigió un poderoso reino normando, en el norte, después de varios intentos de revivir el imperio germano triunfó el localismo y esta región de comunas rápidamente evolucionó a ciudades-estado. El republicanismo comunal habría sido la respuesta del norte a la ola de violencia y anarquía endémicas de la Europa medieval, cuando las salvajes venganzas familiares entre clanes aristócratas:

Las comunas nacieron de asociaciones voluntarias, formadas cuando grupos de vecinos hicieron juramentos personales de ayuda mutua, defensa común y cooperación económica [...]

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ *Idem.* p. 33.

Ya en el s. XII se habían establecido comunas en Florencia, Venecia, Bolonia, Génova, Milán y virtualmente en las otras ciudades importantes del norte y centro de Italia.⁴⁹

Este tipo de organizaciones políticas perduraron hasta el s. XIV, cuando la dominación señorial y la violencia se hizo eminente; aunque en el centro-norte demostraron mayor resistencia que en la mayor parte del sur. Así, las diferencias contrastantes que observa Putman a partir de la misma política de descentralización, pero en diferentes regiones, y el mejor “desempeño institucional” observado en el norte se debe en parte a que:

...las tradiciones cívicas del norte de Italia proporcionan un repertorio histórico de formas de colaboración que, habiendo probado su valor en el pasado, están a disposición de los ciudadanos para solucionar nuevos problemas de acción colectiva. Las sociedades de ayuda Mutua fueron levantadas sobre las desoladas bases de los viejos gremios y *las cooperativas y partidos políticos de masas se basaron luego en la experiencia de las sociedades de ayuda mutua*. El movimiento medio-ambiental italiano contemporáneo se fundamenta en todos esos precedentes. Y a la inversa, *donde no existen ejemplos anteriores de colaboración cívica exitosa, es más difícil superar las barreras de la sospecha y de escurrir el hombro*.⁵⁰

En este tenor, resulta muy pertinente tener en mente para nuestro caso lo que comenta Putman sobre el desarrollo del sindicalismo italiano, dado que a finales del siglo XIX existió en Uruguay un gran flujo de inmigrantes, sobre todo de España e Italia, por lo que no sólo tiene valor teórico sino empírico también:

En Italia la afiliación al sindicato no es un acto involuntario, por el contrario. El sindicalismo italiano se encuentra fracturado en diversas corrientes ideológicas y *los sindicatos agrícolas y de cuello blanco son más importantes que en cualquier otro país de Europa*. Y la afiliación es al doble en las regiones cívicas que en las del sur. La solidaridad sindical es el resultado de una solidaridad social mayor.⁵¹

2. *Redistribución descentralizada y fortalecimiento organizacional*

Las dos fases que siguen en nuestro modelo las consideramos como *coyuntura crítica*, en el sentido de que una opción que es tomada en un contexto de crisis (en este caso económico-social) se convierte en la ruta que seguirá el cambio político. Esta fase

⁴⁹Putman, Robert Leonardi y Nanetti, *Para hacer que la democracia funcione*, p. 154-55.

⁵⁰ *Idem.*, p. 221-222. El subrayado es nuestro.

⁵¹ *Ibid.*, p.131. El énfasis es nuestro.

en particular, se constituye por dos subfases. La primera se trata propiamente de la aplicación de una política redistributiva, en este caso la opción será bajo la modalidad que hemos denominado como “coordinación descentralizada”; la segunda es el efecto que tiene esa política en las organizaciones de trabajadores, que experimentarían un fortalecimiento, a manera del *spillover* democrático de Pateman. La coyuntura crítica implica también que, desde el punto de vista teórico, si la política redistributiva se realizara bajo una “coordinación centralizada” los efectos sobre las organizaciones de trabajadores conducirían a su subordinación.

Hemos complementado las nociones generales de Almond y Powell que ya esbozamos con el concepto de “poder infraestructural”, elaborado por el sociólogo británico Michael Mann (al igual que Almond y Powell está inspirado en gran medida por Weber), quien desarrolló este concepto a partir de un trabajo histórico de largo aliento sobre las bases del poder en las sociedades tradicionales y modernas. No tomaremos el concepto de Estado de Mann por la utilidad que nos brinda en su conjunto el de “sistema político”, que está estrechamente articulado con el de cultura política, sin embargo bien vale la pena tenerlo en cuenta, sobre todo porque tiene cierta compatibilidad con algunos aspectos del concepto estructura política de Almond y Verba, que utilizamos.

Para Michael Mann, el Estado es autónomo porque posee sus propias fuentes de poder, las cuales se derivan de las necesidades de la sociedad de contar con un ente que lleve a cabo funciones centralizadas territorialmente que ella no puede llevar a cabo (por ejemplo, mantenimiento del orden interno, agresión-defensa contra fuerzas externas, mantenimiento de las estructuras de comunicación y *redistribución económica*); es decir, en cierta forma el equivalente a lo que en Almond y Powell veíamos como capacidades del sistema: extractiva, regulativa, distributiva, simbólica... Por tanto el Estado es el conjunto de organizaciones que centralizan las decisiones políticas en un territorio con cierta capacidad de coerción. Ahora bien, Mann distingue dos tipos de poder del Estado, el “poder despótico”, que es el poder de la élite estatal *sobre* la “sociedad civil” y el “poder infraestructural”, *la capacidad del Estado para penetrar realmente la sociedad civil, y poner en ejecución logísticamente las decisiones políticas*

*a través de todo el país;*⁵² ello desde luego, y es importante dejarlo en claro desde un principio, para cumplir con los designios de la sociedad, bajo su consentimiento y control.

Según Mann, en todo Estado existe tanto el poder despótico como el poder infraestructural. La tesis de Mann, desarrollada a partir de su observación histórica de largo aliento, es que el poder infraestructural se desarrolla a través de la historia; mientras que el poder despótico es oscilante. El poder infraestructural es resultado del fortalecimiento de la sociedad y el Estado, por ello su capacidad en sociedades agrarias sería débil (al mismo tiempo que el poder despótico es fuerte); y en sociedades industriales democráticas sería fuerte, a la vez que despóticamente débiles. En esta investigación haremos uso del concepto de poder infraestructural principalmente para analizar la coordinación del conflicto entre trabajo y capital y el desarrollo de la función redistributiva.

Ahora bien, en la obra de Almond y Powell:

La capacidad distributiva se refiere a la asignación, por parte del sistema, de bienes, servicios, honores, status y oportunidades de diversas clases a los individuos y grupos integrantes de la sociedad. Es, pues, la capacidad del sistema político como distribuidor y dispensador de beneficios a los individuos y grupos. La medición de la capacidad distributiva supone la evaluación de la cantidad e importancia de los objetos distribuidos y la determinación de las esferas de la vida humana a que llegan los sectores particulares de la población que reciben los beneficios y las relaciones entre necesidades individuales y la distribución que el gobierno efectúa para satisfacerlas.⁵³

¿La pregunta es cómo se genera esa “capacidad”? Aquí es donde encontramos muy interesante la teoría del desarrollo del poder infraestructural, según Mann, a lo largo de la historia, ante determinadas *oportunidades* de centralización territorial, el Estado (o la “sociedad civil”) despliega *técnicas infraestructurales* que después son utilizadas por la “sociedad civil”, o por el Estado, dando lugar a un ciclo dialéctico que al reproducirse a

⁵²Mann, Michael, "El poder autónomo del Estado: sus orígenes, mecanismos y resultados", en *La autonomía relativa del Estado*, FLACSO/Costa Rica, San José, 1993, p. 14.

⁵³ Almond y Powell, *op. cit.*, p. 172.

lo largo del tiempo generaría el poder infraestructural.⁵⁴ Si la “sociedad civil” es incapaz de controlar alguna de estas formas de centralización territorial, el proceso derivaría en el incremento de poder despótico; es decir el poder infraestructural del Estado (para nosotros estructura política) se genera cuando la centralización se da bajo el control de la “sociedad civil”, y se desarrolla a lo largo de la historia, a través de ciclos, por lo que es acumulativo. Idea que no resulta del todo ajena a otros planteamientos teóricos sobre el desarrollo de la democracia, incluyendo las del mismo Almond, como hemos visto, o los de Theda Skocpol.

En los años noventa, Theda Skocpol, comenzó a investigar la influencia de la política social del gobierno de los Estados Unidos en el desarrollo de las asociaciones, con la idea de que establecen una relación “simbiótica”. Entre los ejemplos se encuentran instituciones, como el correo postal norteamericano, que al facilitar la comunicación en el siglo XIX habrían favorecido el desarrollo de las asociaciones; el renacimiento de los sindicatos industriales en el *New Deal*, pues se beneficiaron de las medidas que tomó el gobierno en el plano económico para expandir sus miembros y sus derechos para negociar con sus empleadores. Un ejemplo relevante desde luego para el caso uruguayo que nos ocupa. Skocpol concluye que en distintos momentos de la historia de los Estados Unidos la relación entre el gobierno federal y las asociaciones que trascienden lo local han generado una “estructura de oportunidad” que favoreció el desarrollo del asociacionismo.⁵⁵

En un estudio comparativo coordinado por Robert Putman que revisa países como Estados Unidos (realizado por Skocpol), Inglaterra, Francia, Suecia y Japón, se plantea precisamente que fenómenos específicos como las *guerras*, las *crisis económicas* y el *Estado de bienestar* (oportunidades de coordinación, diría Mann) pueden incrementar el

⁵⁴ Aquí el concepto de “oportunidades” desempeña un papel semejante a la concepción evolutiva de Almond y Verba, es decir que se considera que el Estado o bien la estructura política evolucionan, se diferencian en su estructura, o adquieren mayor capacidad o poder, ya despótico ya estructural, a partir de las necesidades de la sociedad a través de la historia.

⁵⁵ Skocpol, Theda, "The Tocqueville Problem: Civic Engagement in American Democracy," *Social Science History* 21, no. 4 (1997): 475-79.

“capital social”.⁵⁶ Sobre el “Estado” en particular Robert Putman y Kristin A. Gross mencionan que:

Nos referimos a las instituciones del gobierno y las políticas particulares que tales instituciones promulgan. Algunos Estados han subsidiado los impuestos a las organizaciones de voluntarios, haciendo más fácil para ellos formar y atraer miembros, mientras que otros Estados han desalentado activamente tales asociaciones. Algunos Estados están relativamente abiertos, fragmentados y descentralizados, y proveen así una estructura política que favorece la participación de grupos de ciudadanos en asuntos públicos. Muchos estados, al proveer educación pública a las masas, han alentado la formación no sólo de capital humano, sino de capital social, ya que la educación es un pronóstico poderoso de compromiso cívico. *Y algunos estados directamente involucran asociaciones, como los sindicatos, y las organizaciones empresariales, en la gestación e implementación de políticas públicas, mejorando su sentido de capacidad y solidaridad.*⁵⁷

Para este trabajo, concebimos la *redistribución económica* como una *oportunidad de centralización territorial que lleva a cabo la estructura política*. Es decir, que concebimos a los Consejos de Salarios implementados en Uruguay a partir de 1943 parte fundamental de un proceso de centralización territorial de la redistribución económica⁵⁸ que se dio sin que las organizaciones de trabajadores (o los patrones) perdieran el control dado a que mediante un proceso paralelo se dio un proceso de fortalecimiento de las organizaciones de los trabajadores, con lo que la estructura política uruguaya habría desarrollado un mayor poder, pero del tipo infraestructural, por lo que cabría esperar nuevas tentativas autoritarias, y una disputa con la “sociedad civil”.

Para analizar este *fortalecimiento* de las organizaciones sociales, que en nuestro caso se trata de sindicatos de cuello blanco, hemos agendado las siguientes características para el análisis, basadas fundamentalmente en la teoría de Almond y Powell y la obra de W. Mills:

⁵⁶ Putman, Robert y Goss Kristin A., "Introduction", en *Democracies in flux. The evolution of social capital in contemporary society*, ed. Robert Putman, Oxford University Press, New York, 2004, p. 17-18. El subrayado es nuestro.

⁵⁷ *Idem.*, p.17. La traducción es nuestra.

⁵⁸ A pesar de la existencia de un proyecto más amplio, los Consejos de Salarios fueron aprobados sólo para la industria y el comercio del sector privado. Por lo que del mecanismo excluyó a los funcionarios públicos, empleados domésticos y trabajadores rurales. En el capítulo 3 ofrecemos la descripción completa de los Consejos de Salarios.

- a) Desarrollo de la estructura organizacional.
- b) Autonomía.
- c) Líderes cercanos a la base.
- d) Medios de comunicación independientes.

En síntesis, a través de un lente bifocal, observaremos cómo la estructura política desarrolla su capacidad para penetrar en las relaciones trabajo-capital, a la vez que las nuevas organizaciones sindicales se fortalecen.

3. *Socialización política*

Una vez que se ha fortalecido el conjunto de las organizaciones a partir de las pautas asociativas previas (o “parroquiales”, en el modelo de Almond y Verba) y los efectos de la política redistributiva, ejecutada a través de una coordinación descentralizada, comenzarían a socializarse las pautas de “cultura participante”, las cuales si bien tienen su punto de partida en la cultura primordial han sufrido un proceso de transformación, consecuencia de la intervención de la estructura política y la acción de los sujetos sociales. Es decir, experimentan una mayor orientación hacia el sistema político.

Para este estudio utilizamos el concepto de *socialización política* reformulado por Almond y Powell, para quienes se trata del “proceso a través del cual el individuo adquiere las pautas culturales que regulan el sistema político, y a través del cual las culturas políticas se mantienen o cambian”.⁵⁹ Para Almond y Powell, los agentes de socialización son la escuela y la familia, los amigos, los medios de comunicación, los contactos directos con el sistema político y de manera relevante las *experiencias laborales*.⁶⁰ Sobre la experiencia de socialización del individuo en la *esfera laboral* Almond y Powell refieren específicamente que:

Las experiencias laborales representan un importante factor en la formación de las orientaciones políticas. El lugar de trabajo y las organizaciones formales e informales relacionadas con éste- el sindicato, el club social, etcétera- pueden canalizar la comunicación explícita de información y de opiniones políticas. *La participación en el proceso de negociación colectiva de un convenio de trabajo o en una huelga constituye una valiosa experiencia de socialización tanto para los trabajadores como para el empleador. El*

⁵⁹ Almond y G., *Política comparada. Una concepción evolutiva*, p. 62. El destacado es nuestro.

⁶⁰ Almond y Powell, *op. cit.*, p. 63-66.

*huelguista no sólo aprende que puede adoptar medidas de fuerza capaces de afectar su futuro, sino que también aprende técnicas específicas de acción- por ejemplo, las manifestaciones colectivas y la formación de piquetes- que pueden ser aplicadas en la actividad política.*⁶¹

La socialización política se realizaría de dos formas: *latente*, es decir a través de la transmisión de “unidades de significado” y prácticas colectivas⁶² de la vida del gremio que, indirectamente, desarrollen pautas de cultura participante en el individuo; así como *explícita*, pautas que directamente establezcan un sentido determinado sobre el sistema político, la estructura, sus roles y procesos.

Para nosotros la *cultura participante* es el conjunto de pautas (de significado y acción) tales como participación, tolerancia, confianza, solidaridad, sentimiento de competencia, entre otras que ha descrito la literatura, que poseen los individuos, en un lugar y tiempo determinado, y que pueden favorecer tanto la acción colectiva como el desempeño del sistema político, a través de su capacidad para incidir en los procesos *input*. Dado que nuestra intención es identificar las pautas específicas que se encuentran presentes en el caso de estudio y los efectos que producen, tomamos las pautas descritas previamente por la literatura únicamente como puntos de referencia.

4. *Consecuencias sobre el sistema político*

El último paso sería analizar las consecuencias que traen estos cambios en el sistema político uruguayo. Nos interesa, específicamente, observar si existen cambios relevantes tanto en la participación política de los trabajadores de cuello blanco, así como en el nivel de la infraestructura política, para poder hablar efectivamente de un desarrollo político. Lo anterior, nos permitiría cerrar la pinza de nuestro argumento, que relaciona los cambios en la socialización en el trabajo con la profundización del sistema democrático. El trabajo de Ruth Collier y David Collier⁶³ nos ha resultado de vital importancia, porque aborda directamente el desarrollo del sindicalismo en el largo plazo, y la construcción de la “arena política”, en la región con categorías científicas

⁶¹ *Op. cit.*, p. 66.

⁶² Para el concepto de pautas como “unidades de significado” nos hemos basado en Elias, Norbert, Richard Kilminster y José Manuel Álvarez Flórez, *Teoría del símbolo : un ensayo de antropología cultural*, 1* ed., Península : Edicions 62, Barcelona, 1994.

⁶³ Collier, Ruth Berins y David Collier, *Shaping the political arena: critical junctures, the labor movement, and regime dynamics in Latin America*, University of Notre Dame Press, Notre Dame, Ind., 2002.

afines a las que utilizamos. Constituye pues un mapa que nos proporciona una visión general de las distintas trayectorias que siguieron en el siglo XX los movimientos sindicales de ocho países agrupados en cuatro tendencias (Argentina-Perú, México-Venezuela, Brasil-Chile, Colombia-Uruguay) en donde, en síntesis, según la incorporación inicial de los sindicatos en la “arena política”- *si fue llevada a cabo por la estructura política o por los partidos*, observan distintas consecuencias en la configuración del sistema de partidos, ya en el periodo post autoritario. Los resultados más democráticos corresponderían a la “incorporación por los partidos” o a una mayor autonomía del la estructura política.

Tras realizar esta breve revisión de algunas de las principales explicaciones de la relación de lo que nosotros concebimos como estructura política e infraestructura democrática, elaborados por destacados investigadores podemos afirmar que la participación de la organizaciones sociales en los procesos de construcción de la estructura política resulta tan fundamental como la participación de esta última en la conformación de la infraestructura política. Es decir que ambos elementos se encuentran profundamente imbricados y se desarrollan a la par a lo largo de la historia. Por lo cual en este trabajo nos concentraremos en los efectos que esta relación puede tener para el desarrollo de la cultura política participante, específicamente en lo que respecta a la socialización de los trabajadores de cuello blanco montevideanos, así como en los efectos que tuvo la incorporación de este sector en el movimiento de trabajadores y en el sistema político uruguayo.

2. ANTECEDENTES

Durante la primera mitad del siglo XX el sistema político uruguayo acumuló un gran poder sobre la sociedad, fundamentalmente del tipo “infraestructural”, lo que a su vez implicó un bajo nivel de poder “despótico”. En este proceso resultó clave la labor de José Batlle y Ordóñez, quien durante las primeras décadas impulsó una serie de reformas políticas, sociales y económicas que perfilaron un temprano “Estado de Bienestar”, y en consecuencia el ensanchamiento de las funciones del sistema político, pero bajo una estructura descentralizada y con una serie de contrapesos. En este contexto se produjeron también las primeras leyes laborales, como la ley de 8 horas. Quizás por tratarse de una medida anticipada, Batlle y Ordóñez, haciendo uso de distintas técnicas infraestructurales, apoyó desde el gobierno a los trabajadores pero no buscó la integración de los sindicatos a la estructura de su partido político, el Partido Colorado, lo que favoreció el fortalecimiento del pequeño pero indómito sindicalismo montevideano. Así, cuando en la década de 1930 el gobierno uruguayo quiso subordinar a los sindicatos, emulando las prácticas de países vecinos como Brasil, con Getulio Vargas, los trabajadores resistieron el embate y conservaron su autonomía y su valiosa cultura.

Entre 1870 y 1943, las organizaciones de trabajadores montevideanos socializaron una cultura política que bien podríamos clasificar en la categoría de “parroquial-participante”.⁶⁴ En esta etapa previa son principalmente los trabajadores manuales (artesanos y obreros para ser exactos) quienes formaron organizaciones en torno a oficios diversos, publicaron sus propios medios de comunicación y realizaron

⁶⁴ De acuerdo con la definición de Almond y Verba, la cultura “parroquial-participante” es una cultura política de “transición”, que se caracteriza por corresponder a una estructura política diferenciada, como lo es la uruguaya, con su parlamento, el ejecutivo, sus ministros, etc., y la existencia de normas democráticas (a cabalidad a partir de la constitución de 1917); empero, en el nivel de la cultura política el individuo sigue alejado del sistema, como normalmente describen las fuentes a los trabajadores de Montevideo, quizás por ser de origen extranjero o bien porque despreciaban la cultura de confrontación de los partidos tradicionales y las fuertes adhesiones criollas, al igual que al gobierno; es decir las “orientaciones” hacia los aspectos administrativo y político son muy débiles y predominan los “sentimientos” y las “normas” antes que los “conocimientos”; en *La cultura cívica, op. cit.*, p. 43-44. Cabe aclarar que nos referimos exclusivamente a los trabajadores urbanos, aunque la descripción no está lejos de la cultura política que prevaleció en la sociedad, en general, en el periodo. En la medida en que se comenzó a estrechar la relación con el sistema político se logra observar, poco a poco, un perfil más “participante”; es decir con un mayor interés por la política (lo que no necesariamente pasa por la identificación con los partidos) y los aspectos administrativos. Aunque el paso definitivo se dará a partir del año 1943, con el establecimiento de los Consejos de Salarios.

actividades como asambleas, paros, huelgas, piquetes,⁶⁵ boicots y actividades de integración. Los trabajadores de cuello blanco desempeñaron un papel secundario en lo que respecta a la actividad sindical en este periodo, y aunque no fueron del todo ajenos a la tradición gremial, sus reivindicaciones fueron sólo estrellas fugaces en el firmamento “obrero”. Empero, durante este periodo los trabajadores de cuello blanco experimentaron transformaciones sustanciales en términos cuantitativos.

Empezaremos con una breve descripción general del desarrollo del sistema político uruguayo durante la primera mitad del siglo XX, para dar lugar a la formación de las primeras organizaciones de trabajadores manuales y el crecimiento de los de cuello blanco, las tentativas iniciales de coordinación de las relaciones capital-trabajo a manos de Batlle y Ordóñez y el corolario despótico, en la década de 1930, con el régimen de Gabriel Terra.

Aspectos generales del desarrollo del sistema político uruguayo

El sistema político (incluyendo los partidos desde luego) ocupa un lugar predominante en la sociedad uruguayo. Desde el último tercio del siglo XIX, pero sobre todo durante la primera mitad del siglo XX, el sistema político ganó su autonomía y expandió sus actividades hacia múltiples ámbitos. Ahora bien, este poder no debe ser confundido con el tipo “autoritario” o “despótico” (en el sentido de M. Mann). Sino que tiene que ver más bien con el desarrollo de poder de tipo “infraestructural”.

Recordemos que M. Mann define poder infraestructural como: *la capacidad del Estado para penetrar realmente la sociedad civil y aplicar logísticamente las decisiones políticas por todo el país.*⁶⁶ Por las razones que hemos mencionado en el capítulo 1, en nuestro caso, hemos optado por hablar, en lugar del Estado, del sistema político, y asumir desde luego las consecuencias teóricas que esta operación conlleva. Ahora bien, lo interesante de Mann es que concibe el poder infraestructural como resultado de la sucesión histórica de una serie de ciclos que se inician con un conjunto de técnicas infraestructurales que el gobierno o la “sociedad civil” despliegan ante una necesidad

⁶⁵ Práctica sindical en donde, en una situación de huelga, un grupo de militantes bloquea los accesos al lugar de trabajo.

⁶⁶ Mann, "El poder autónomo del Estado: sus orígenes, mecanismos y resultados", p. 14.

social imperante (cuyo mecanismo después se apropia ya el gobierno, ya la “sociedad civil”). Dado que la aplicación de estas “técnicas infraestructurales” trae como consecuencia el fortalecimiento del sistema político, el fin de cada ciclo posee cierto riesgo de una tentativa despótica, a la cual resistiría la “sociedad civil” (en nuestro caso los trabajadores), si tiene la capacidad. Y así, ante una nueva *oportunidad de coordinación* social, otro ciclo iniciaría. Hagamos un repaso general del desarrollo del sistema político uruguayo, a través de sus principales funciones, hasta mediados del siglo XX a partir de estos conceptos.

A lo largo de la historia de Uruguay, el sistema político ha dado una serie de respuestas a los grandes problemas por los que ha atravesado la sociedad, lo que a su vez ha consolidado el desempeño permanente de un conjunto de funciones, modelando el desarrollo de la estructura política. Es decir, que a través del desempeño gradual de las funciones *coercitiva*, de *desarrollo económico* y *bienestar social* el sistema político ha desarrollado una estructura política muy extendida, y por ende poderosa, a la vez que descentralizada. Estas características afectaron desde luego la relación que el sistema político estableció con las organizaciones de trabajadores desde sus inicios, pero antes de abordar los detalles, y para su mejor comprensión, esbochemos primero el desarrollo de las principales funciones del sistema político uruguayo durante la primera mitad del siglo XX.

Función coercitiva

Uruguay vio la luz oficialmente en 1828, a partir de la intervención de Inglaterra en la disputa armada entre las Provincias Unidas del Río de la Plata y el Imperio de Brasil, lo que le confirió el mote de “Estado tapón”, pues su creación dio lugar al comercio libre de las mercancías inglesas en el Cono Sur a través del sistema de ríos navegables, cuyo puerto inicial es precisamente Montevideo. Desde sus orígenes Uruguay tuvo que estar muy atento a las acciones de sus vecinos, los dos principales gigantes sudamericanos, a la vez que lidiar ni más ni menos que con el país que encabezaba la modernidad en el siglo XIX: Inglaterra. De manera semejante al común de países latinoamericanos, al amparo de una constitución republicana, se sentaron las bases de la estructura política en torno al Parlamento y el Presidente. Este último, dado la debilidad inicial del ejército, encarnado por un caudillo que le imprimía su estilo personal a un gobierno en realidad muy débil, cuyo poder no iba más allá de Montevideo. Es decir, al

no existir un monopolio de la coerción, la capacidad que podía tener la estructura política uruguaya en sus primeros años se supeditaba al poder que pudiera tener el caudillo, que con gran frecuencia era desafiado. Casi al mismo tiempo surgieron dos bandos, dos divisas, dos proto-partidos: los colorados y los blancos.

Así las primeras cuatro décadas de existencia de Uruguay fueron sangrientas confrontaciones, tanto nacionales como internacionales. El territorio nacional permanecía dividido y controlado por caudillos locales adscritos a uno de los dos bandos. En un estado de guerra permanente, la propiedad y el ganado (la principal fuente de riqueza de Uruguay) dependía de la suerte que le deparó al caudillo que se apoyaba. Ante los ojos de las élites, el país perdía grandes oportunidades a nivel internacional. Se necesitaba calmar el interior para aprovechar la coyuntura internacional y exportar carne, traer inmigrantes y hacer “viable” al país. Esta *necesidad* llevó a los partidos a establecer una serie de pactos territoriales a partir de 1872 que implicaron un proceso de coordinación coercitiva a través de la coparticipación territorial de ambos bandos, fase que precedió al monopolio de la violencia por parte del ejército, en 1904.

En un estudio comparado que realizara sobre la formación del Estado en América Latina, Fernando López-Alves⁶⁷ plantea la importancia de la guerra, y de manera particular el *tipo* de participación que tuvo en ella la acción colectiva, como factores adicionales a los ya tratados en la literatura, para que el resultado final sea “democrático” o “autoritario”.⁶⁸ Para López-Alves, el tipo de conflicto que predominó en esta etapa, sumado a la participación de los “pobres rurales”, modeló las instituciones políticas, de manera tal que:

Marcó una diferencia el hecho de que los pobres rurales fueran incorporados militarmente por los partidos o los ejércitos. En su tratamiento de la “amenaza rural”, Uruguay y Colombia se parecieron entre sí. Argentina fue diferente, pero en muchas formas importantes se pareció a

⁶⁷ López Alves retoma el argumento sobre la formación de los Estados de Charles Tilly, quien plantea que la guerra tiene una relevancia central en la formación de los Estados europeos. Tilly, Charles, *Coercion, capital y los estados europeos, 990-1990*, Alianza, Madrid, 1992.

⁶⁸ Las otras variables que López-Alves considera importantes para analizar la formación del Estado son: cambio hacia la agricultura comercial, la estructura de la economía, la utilización de la mano de obra, la proporción de tierra respecto a la de mano de obra, los conflictos de clases acerca de los medios de producción, y la exposición de un país a la economía mundial han sido claramente básicos para la construcción del Estado. López-Alves, Fernando, *La formación del Estado y la democracia en América Latina*, Norma, Bogotá, 2002 (Colección Vitral).

Paraguay. Venezuela optó por una ruta diferente de incorporación que no se parecía a ninguna de las otras, y mucho menos a la de Paraguay.

Y específicamente sobre las diferencias entre Argentina y Uruguay apunta:

Una diferencia importante entre la formación de la organización política en ambas costas del Río de la Plata fue que en Argentina, el mayor contendiente de la lucha era un ejército central, y la ciudad capital estaba más cerca de la periferia del conflicto. En la otra costa, en Uruguay, ocurría lo opuesto. En la década de 1870, cuando surgió desde la burocracia estatal de Buenos Aires el último desafío a la centralización del poder, este patrón de guerra cambió. Sin embargo, la rápida derrota de la insurrección expresó el predominio de la política urbana sobre un interior que había sido sometido en etapas anteriores de formación del Estado.⁶⁹

Esto querría decir que el hecho de que Uruguay haya visto la luz sin un ejército central, capaz de controlar su territorio, y que ni los colorados ni los blancos pudieran doblegar por completo a su opositor, obligó a los actores a crear las instituciones con base en la negociación, lo que sentó las bases de una estructura política cuasi hegemónica que adoptó la fórmula de la coparticipación, cuya primera aparición fue el sistema territorial, instaurado entre 1872-1904,⁷⁰ pero que sin duda se convirtió en una de las características centrales de la estructura política y sus instituciones a lo largo del siglo XX. Así que según López-Alves, desde 1890, la élite política ocupaba las principales posiciones en la estructura y buscaba la manera de dejar atrás el doloroso pasado caudillesco. La pugna entre ambos partidos continuó el resto del siglo XX, pero a través de los mecanismos de la democracia representativa.

Función de desarrollo económico

Como es sabido, la economía uruguaya ha estado históricamente relacionada con la producción de carne vacuna. Las características naturales del territorio ofrecen condiciones insuperables para estos efectos. Sin embargo, la muy poca diversificación que existía a principios del siglo XX (dado que el grado de industrialización era muy incipiente) aunado a las fluctuaciones del mercado internacional de la carne, tornaban aquella espléndida ventaja en un sistema económico muy frágil.

⁶⁹ *Ibidem.*, pp. 286-287.

⁷⁰ El sistema de coparticipación territorial fue un pacto verbal entre los representantes de las principales fuerzas políticas del país, blancos y colorados, por el que se otorgó a los blancos la jefatura política de 4 departamentos, primero, y después de 6; el cual duraría hasta 1904, al finalizar la última guerra civil.

Ante aquellos desafíos el sistema político debió dar respuestas, las cuales se concretaron en dos políticas: proteccionismo y creación de empresas públicas. Como lo demuestran las crisis económicas de 1890 y 1929. De acuerdo con el historiador económico Henry Finch, las empresas pioneras estuvieron amparadas por la protección del gobierno desde finales del siglo XIX a través del establecimiento de altos impuestos a productos específicos, puesto que a su vez eran una parte fundamental para el ingreso fiscal. De esta manera, bajo el tesón del “espíritu” de los inmigrantes, se habría desarrollado la primera generación de industrias del Uruguay, dedicadas fundamentalmente a la producción de *bienes de consumo general*, como azúcar, papel, textiles, zapatos, vestimenta, muebles, jabones, alcohol, cemento y vidrio. Entre 1900 y 1930 Finch identifica un cambio gradual en la tendencia de los flujos de importación, de bienes de consumo a materiales y equipos necesario para la producción. Señala que entre 1900 y 1910 se duplicó la importación de bienes de producción y dicho crecimiento continuó en las siguientes décadas. Mientras que, entre 1920 y 1930, se registró un descenso en la importación de artículos de consumo no duraderos, principalmente bebidas, textiles, artículos farmacéuticos y de tocador. Así para la década de 1930 descienden todas las importaciones y se implantan contralores comerciales y bancarios. Declinó la importación de bienes de consumo, los bienes duraderos y el nivel de materias primas, con excepción de los combustibles. Esto último llevaría al gobierno a crear ANCAP (Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland, 1931), en Montevideo, y la primera presa hidroeléctrica del país, Rincón del Bonete (1933-1945), justo a la mitad del territorio, sobre el caudaloso río Negro. Con la intención de impulsar el desarrollo de la Industrialización por Sustitución de Importaciones, cuyo auge se llevaría a cabo en la década de 1940, principalmente en torno a industrias como bebidas, alimentos y textiles.

Además de UTE (1912),⁷¹ la empresa de electricidad, que entre 1932 y 1974 brindó también el servicio de teléfonos, y ANCAP, el gobierno intervino y creó una serie importante de empresas públicas destinadas a combatir monopolios, mejorar la calidad, bajar los precios y expandir los pésimos servicios proporcionados por las empresas privadas. Por lo general de capital británico. Fue de esta manera que durante la primera mitad del siglo XX el sistema político incursionó en los sectores de ferrocarriles,

⁷¹ Hoy Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas (UTE).

tranvías, agua, teléfono, gas, ómnibus, finanzas y seguros (Banco de la República Oriental del Uruguay, BROU, 1896; Banco Seguros del Estado, BSE, 1912; Banco Hipotecario, 1912). Así como en el de las carnes, con la creación del Frigorífico Nacional.⁷²

Función de bienestar social

Quizás por el hecho de que Uruguay tuvo una herencia colonial débil, que las guerras civiles impidieron la consolidación temprana de grandes estancieros, el fuerte influjo de inmigrantes, cierto ideal de medianía, las necesidades de tranquilizar al país tras un siglo convulso, consolidar el sistema político, como parte de una búsqueda de identidad nacional o probablemente la suma de todos esos factores, llevaron al país a desarrollar la función de bienestar social en torno al concepto de la igualdad. Durante la primera mitad del siglo XX, el sistema político uruguayo desplegó un conjunto de reformas avanzadas en los ámbitos de enseñanza, legislación laboral, salud, vivienda y seguridad social. Lo que a menudo inspiró epítetos como la “Suiza de América”, el “Uruguay feliz” o el “laboratorio del mundo”.

Para el historiador Gerardo Caetano:

Esa “sociedad hiperintegrada” fue en algún sentido una nueva traducción de la idea del “país modelo”, que si bien tuvo un éxito indudable en la forja de una nacionalidad inclusiva que impedía grandes marginalizaciones socio-culturales o políticas, pagó también los costos de una integración demasiado referida a la medianía y a ciertos estereotipos sociales y culturales, lo que a menudo terminó ambientando en forma indirecta la sanción a la diferencia y aún a la innovación.⁷³

De los efectos que este conjunto de políticas tuvo en la sociedad nos da cuenta un texto escrito por una periodista inglesa, Rosita Forbes, compilado por Caetano, que viajó por varios países de América Latina a principios de la década de 1930, y según parece quedó asombrada por los fenómenos sociales que encontraba especialmente en Uruguay, algunos de ellos particularmente interesantes a la luz de nuestra investigación:

El experimento del Uruguay- admirable por tantos otros conceptos. Produce en ese país la impresión de que los hombres son libres y los capitales están condenados. Esto no pasa de ser

⁷² Basado en Finch, Henry, *La economía política del Uruguay...*, *op. cit.*, pp. 53-80 y 165-241.

⁷³ Caetano, Gerardo, *La república batllista*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 2011, p. 30.

una utopía [...] En el Uruguay he encontrado [...] un gran optimismo, un increíble optimismo. Todo se construye para el futuro [...] En el Uruguay existe la creencia de que la educación es el supremo fin, cuando no deja de ser un medio. Existen [...] demasiados profesores, demasiados universitarios. El trabajador manual ha sido abolido. Y se ha establecido así un desequilibrio forzado, según mi opinión [...]. He visitado numerosas escuelas en el Uruguay y me ha asombrado ver que los niños sabían quién es Bernard Shaw o Lenin, pero desconocen en absoluto el nombre de los apóstoles...”⁷⁴

[...]

En Uruguay todo el mundo está, según se mire, igualmente bien o mal vestido. El dueño del ganado y el peón no se distinguen entre sí por su camisa suelta, sus pantalones, sus boinas o sus sombreros de fieltro y sus tacones metidos en la faja de su cinturón. En las ciudades, el oficinista viste el mismo traje que su empleado. Todo el mundo tiene iguales modales, en expresión varia, no de acuerdo con la clase, sino de acuerdo con su carácter urbano o rural.⁷⁵

Estructura política

Por su puesto, esta expansión de actividades del sistema político tiene su correlato en el proceso de diferenciación estructural, el cual es descrito a grandes rasgos en un trabajo de Fernando Filgueira, Adolfo Garcé, Conrado Ramos y Jaime Yaffé, quienes dan cuenta con sólo algunos datos de la expansión realmente impresionante que sufrieron las instituciones durante la primera mitad del siglo XX. El Poder Ejecutivo se convirtió en bicéfalo a intervalos (la constitución de 1917 agregó a la figura del presidente un Consejo Nacional de Administración) el número de ministerios casi se duplica (de 5 que había a principios del siglo XX a 9), el presupuesto público creció, duplicándose varias veces, hasta alcanzar poco más del 20% del PIB. El gran crecimiento de los empleados públicos, consecuencia de la creación de las empresas que hemos visto, que a su vez replican el principio de coparticipación. Además de las empresas e instancias “mixtas”, como los Consejos de Salarios que aquí estudiamos, que involucran directamente a distintos grupos de la sociedad. Más el Parlamento, desde luego, que históricamente ha gozado de cierta autonomía, en donde se encuentran representados las distintas fracciones de los partidos, que a menudo están muy

⁷⁴ “El Uruguay es un país gobernado por locos. Declaraciones de la célebre exploradora Rosita Forbes. Aquí se hace la experiencia de las leyes más utópicas”, en *La Tribuna Popular*, Montevideo, 5 de febrero de 1932; en Caetano, *op. cit.*, p. 284.

⁷⁵ *Ídem.*, p. 288.

fragmentados, y no sólo eso sino polarizados. Y desde luego el andamiaje departamental.⁷⁶

Como podemos observar se trata efectivamente de un sistema político con gran poder sobre la sociedad, pero cuyo desarrollo ha estado supeditado a una serie de contrapesos a todos los niveles, desde el Parlamento, el Ejecutivo (incluso en la asignación de los ministerios) hasta la dirección de las empresas públicas, en donde también se practicó el sistema de la coparticipación. Veamos ahora lo que atañe a los antecedentes de las organizaciones de trabajadores, para abordar posteriormente el primer ciclo de coordinación de las relaciones capital-trabajo.

Pautas primordiales de la cultura sindical en Montevideo

Resulta tema conocido la influencia que ha tenido la inmigración europea en la composición de las sociedades rioplatenses. Uruguay, sobre todo en el último tercio del siglo XIX, recibió un aluvión de inmigración europea, principalmente de España, Italia y Francia, entre otros países.⁷⁷ De los cuales una buena cantidad se quedó a vivir en Montevideo. Quizás desplazados por la segunda revolución industrial que se estaba llevando a cabo en Europa, muchos de los recién desembarcados no eran precisamente los granjeros idílicos que la élite política buscaba sino hábiles artesanos. Así, desde finales del siglo XIX y principios del XX prosperaron en Montevideo una gran variedad de oficios.⁷⁸

El arribo de los inmigrantes reprodujo en Montevideo una cultura política que podríamos denominar como “parroquial-participante”, de fuerte estirpe gremial, que sentaría las bases de las organizaciones de trabajadores en Uruguay y que a lo largo del

⁷⁶ Cfr. Filgueira, Fernando, Adolfo Garcé, Conrado Ramos, Jaime Yaffé, "Los dos ciclos del Estado uruguayo", en *El Uruguay del siglo XX. La política*, ed. Gerardo Caetano, et. al., Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 2003.

⁷⁷ Cfr. Oddone, Juan Antonio, *La formación del Uruguay Moderno*, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires, 1966.

⁷⁸ El censo nacional de 1908 registra poco más de 100 “profesiones” en la “industria de transformación”. República Oriental del Uruguay, “Censo General de la República en 1908”; en *Anuario Estadístico de La República Oriental del Uruguay. Año 1908*, Libro XXI del “Anuario”, Tomo II, Parte III, Imprenta de Juan J. Dornaleche, Montevideo, 1911.

tiempo ha permeado profundamente las prácticas de la sociedad en su conjunto.⁷⁹ Es necesario partir de estas pautas primordiales de la cultura política que las organizaciones sindicales socializan para observar los cambios y la pervivencia que surgen en la socialización de las organizaciones emergentes de la década de 1940, sobre todo en lo que respecta a los trabajadores de cuello blanco. Dado que nuestro objeto principal es el periodo de la década de 1940 no podemos profundizar en las fuentes que existen en el siglo XIX, no obstante recurriremos para nuestros fines fundamentalmente a los trabajos del historiador Carlos Zubillaga, quien ha pasado varias décadas analizando con detenimiento las diversas fuentes de los trabajadores, como revistas, estatutos, documentos, obras de teatro, poemas, discursos e imágenes, entre otras. Veamos en qué consisten las pautas que hemos identificado para esta fase.

Gremio. Me refiero desde luego a la formación de organizaciones en torno la actividad que realizan los trabajadores. Como podemos identificar en la cronología que elaboran Zubillaga y Balbis, entre 1870 y 1905 tienen actividades por lo menos los siguientes gremios, en orden de aparición: tipógrafos, ebanistas, ferrocarrileros, peluqueros, *maestras*, tranviarios, fideeros, panaderos, *telefonistas*, trabajadores saladeriles, *dependientes de comercios*, albañiles, carpinteros, herreros, marmolistas, zapateros, picapedreros, costureros, cocheros, constructores de carruajes, estibadores, yeseros, tabacaleros, albañiles, pintores, tabaqueros, trabajadores de la bahía, lecheros y tamberos, cocineros, meseros, curtidores, vendedores de verduras y frutas y foguistas, entre otros.⁸⁰

A partir de esa identificación esencial surgieron las primeras y a menudo fecundas experiencias organizativas. Veamos, por ejemplo, los objetivos de la que se considera la primera organización, la de los tipógrafos, fundada en 1870, con el nombre

⁷⁹ No debemos olvidar las reflexiones de Robert Putman sobre el desarrollo histórico de los gremios en Italia, desde la Edad Media, así como el surgimiento de las Sociedades de Ayuda Mutua en el siglo XIX (como precedentes del Estado de Bienestar) y su importancia en la generación de capital social que tanta influencia ha tenido en la conformación de los sindicatos y las asociaciones en el siglo XX, principalmente en el norte de Italia. Putman, Robert, *et. al.*, *Para hacer que la democracia funcione: la experiencia italiana en descentralización administrativa*, Galac, Caracas, 1994, pp. 131, 198; 173-174.

⁸⁰ Basado en Zubillaga, Carlos y Jorge Balbis, *Historia del movimiento sindical uruguayo. Tomo I: Cronología y fuentes (hasta 1905)*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 1985.

de “Sociedad Tipográfica Montevideana”,⁸¹ la cual conformó además uno de los gremios más activos del periodo, en los estatutos se puede leer:

Artículo 1. Queda establecida en Montevideo la Sociedad Tipográfica Montevideana.

Art. 2. Ella tiene por objeto:

1. Propender al adelanto del arte, seguridad de los intereses industriales y moralidad del gremio que ella representa.
2. Prestar socorro a los miembros que se enfermasen o imposibilitasen.
3. Proteger a los miembros que necesitaren auxilio por algún motivo justo, a juicio de la asamblea.
4. (...)
5. Someter a régimen y señalar las bases bajo las cuales se admitirán los aprendices en el arte de Guttemberg.
6. Conseguir que los operarios sean siempre remunerados en proporción a sus aptitudes y conocimientos artísticos, de modo que les garanta su subsistencia.

Art.12. Queda excluido de la Sociedad sin reclamo alguno:

3. Todo socio que se entregue a vicios y que, después de amonestado por el directorio, continúe en ellos.
4. Los que, abandonando su honesta profesión, se dieran un género de vida ilícito.⁸²

Como se puede apreciar, el interés básico de la organización consiste en regular la actividad, asegurando el “bien común” de los que la ejercen. Así como formar a nuevos miembros bajo esas preceptivas.

Las organizaciones aspiraban también a ejercer cierto control sobre la “moralidad” de los integrantes, para lo cual procuraban seguir una determinada disciplina. Zubillaga da cuenta, a partir de los estatutos de diversas sociedades de trabajadores que se crearon entre 1870 y 1910, de la tendencia a procurar una “conducta edificante” en el perfil de los miembros, que destacaba aspectos como honradez, laboriosidad y en general una

⁸¹ Aunque en sus orígenes se conformó como “sociedad mutual”, sólo hasta la década de 1890, al igual que muchas otras organizaciones de trabajadores se convirtió en “sociedad de resistencia”; de cualquier manera, lo que nos interesa es poner en evidencia las *pautas primordiales* de la asociación.

⁸² Documento 1. “Fragmento de los Estatutos de la Sociedad Tipográfica Montevideana sancionados en asamblea general el 25 de mayo de 1970”; en *ibid.*, p.115.

buena reputación como ciudadano.⁸³ Un buen ejemplo se encuentra en esta célebre nota del diario *El Siglo*, sobre la huelga de albañiles y panaderos llevada a cabo en 1895:

No carecen de interés algunos detalles de la sociabilidad de los huelguistas panaderos y albañiles en el gran barracón de la calle Miguelete y Minas.

El presidente de los albañiles señor Denis, ha establecido desde un principio el régimen interno del barracón a fin de mantener, allí como en todas partes, el orden más perfecto entre los obreros.

Desde su tribuna ha publicado las tablas de la ley que son cumplidas con rigor.

En el barracón hay algunos miles de ladrillos apilados que a ciertas horas se transportan de un lado a otro por los albañiles, a fin de que no le tomen el gusto al ocio.

Ha establecido horas para el descanso y para los juegos que no son muchos, pues que se reducen al de la bocha en dos canchas.

En la tarde se hace un reparto de yerba y se forman grupos en que se toma mate.⁸⁴

La descripción, además de ser prolífica en detalles y costumbres, denota también la intención de las organizaciones de generar una buena impresión en la opinión pública, como factor importante para obtener el triunfo. Había una imagen gremial que cuidar, un prestigio que se construía mediante las acciones del gremio, por lo que no era fácil de alcanzar, pues además de disciplina constante requería tiempo.⁸⁵ Existía cierto cultivo del orgullo de pertenecer a un gremio determinado, como refiere Zubillaga: “Las banderas y los estandartes fueron exteriorización del colectivo organizado a la vez que un emblema identitario; de ahí su uso frecuente, no sólo en el interior de los locales en que tenía lugar la actividad sindical, sino también (y preferentemente) en manifestaciones callejeras”.⁸⁶

⁸³ Zubillaga, Carlos, *Cultura popular en el Uruguay de entresiglos (1870-1910)*, Librería Linardi y Risso, Montevideo, 2011, p. 210.

⁸⁴ Documento 9. “Artículo periodístico publicado en el Siglo, en la edición del 8 de diciembre de 1895, referido a la situación de los obreros albañiles y panaderos, por entonces en huelga”; Zubillaga y Balbis, *op. cit.*, pp. 123-124.

⁸⁵ Así como el cumplimiento puntual de sanciones, como lo muestran los estatutos de la Asociación Cosmopolita del Arte Culinario-Doméstico, en donde se especifica los motivos de expulsión definitiva: “El robo, estafa o conato de estafa a las casas de su ocupación o a la Sociedad, debidamente comprobado; Haber sufrido pena infamante por condenación legal; El hábito de embriaguez, siendo notorio; Las injurias contra la Sociedad, siendo calumniosas” “Reglamento de la Asociación Cosmopolita del Arte Culinario-Doméstico”, Tipografía Verdi, Montevideo, 1898 (Artículo 7); Zubilaga, *op. cit.*, pp. 210-211.

⁸⁶ *Idem.*, p. 66.

Autonomía. Las organizaciones de trabajadores marcaron desde el inicio un profundo distanciamiento tanto del gobierno como de los partidos políticos en general. Quizás la pervivencia de una pauta de autonomía de raíz gremial, el hecho de que los inmigrantes vieran con desdén a los partidos y sus interminables confrontaciones, sumado a la gran proliferación que tuvieron ideologías como la ácrata, con sus concepciones libertarias y estrategias de “acción directa”, condujeron a un mayor afianzamiento de esta pauta. También es probable que la autonomía tomara un mayor ímpetu a partir de la concientización de los intereses de los trabajadores. En la revista de los tipógrafos se podía leer, por ejemplo:

Necesario es que nos desengañemos de que no debemos esperar nada en bien de la emancipación del trabajador, de parte de aquellos que no sienten nuestras penas, los que no sufren nuestras privaciones, ni alimentan y viven en los talleres cansando el cuerpo, entristeciendo el espíritu, no pueden, aunque quieran, identificarse con nosotros, ni comprender nuestros deseos. Los obreros deben esperar todo de los obreros mismos.⁸⁷

La pauta de la autonomía estaba esparcida prolíficamente entre las organizaciones gremiales, de manera que cruzaba horizontalmente varias ideologías. Zubillaga da cuenta de una conferencia que dictara Lasso de la Vega (quien, apunta el historiador, no era precisamente anarquista, sino “librepensador”) ante un auditorio de trabajadores en Montevideo, debido a la represión de los trabajadores en Argentina en 1905, en la que se pudo escuchar frases como las siguientes:

“La Libertad es una aspiración sin existencia real [...] /¿Pero la habrá?/¿Cuándo?/ Cuando no se reclame al Estado protección contra el Capital, ni al capital protección contra la miseria”[...] /Porque ya el hombre no aspira a dejar un amo para tomar otro./ Porque ya sabe que todo gobierno representativo, grande o pequeño, unitario o federal, y todo sufragio universal, y toda representación de las minorías, han funcionado y funcionan para el mantenimiento de la explotación, para impedir la liberación del hombre./Porque no se ambiciona [...] la independencia de las nacionalidades, sino la independencia de cada ciudad, de cada pueblo, de cada barrio, de cada grupo de hombres, de cada hilera de casas a lo largo de una calle, como dice Kropotkine.⁸⁸

⁸⁷ “Nuestros propósitos”, *El Tipógrafo*, Montevideo, 1 septiembre de 1883, p 2; en Zubillaga, Carlos y Jorge Balbis, *Historia del movimiento sindical uruguayo. Tomo II: Prensa obrera y obrerista (1878-1905)*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 1986, p. 21.

⁸⁸ Lasso de la Vega, Leoncio, “Las huelgas...”; citado en Zubillaga, *Cultura popular*..., p. 128.

Los estatutos de la organización orientada por la democracia cristiana también constituyen un ejemplo claro:

La organización obrera en la Democracia Cristiana es autónoma, cristiana y operante. Es autónoma en el sentido de que no comprende más que obreros como socios activos, los cuales aunque pidan luces a los miembros consultores, se gobiernan por sí mismos, sin sentir la presión que hace tímido al trabajador y le impide manifestar libremente su pensamiento en las reuniones mezcladas en que otros que no pertenecen a la clase tiene la presidencia y la responsabilidad.⁸⁹

Las asambleas fueron un espacio donde se ejerció la autonomía, pero también se crearon muchos espacios *proprios*, lo que refiere Zubillaga como un: “esfuerzo por producir los *proprios* escritores, los *proprios* centros de discusión, las *propias* representaciones, los *proprios* canales de difusión”.⁹⁰ Este es un punto que se debe tener en consideración para analizar la autonomía, ya que en la medida en que surgieron las organizaciones se construían espacios independientes del lugar del trabajo, sin injerencia de los patrones o de la estructura política.

Solidaridad. Fue una pauta también bastante difundida y que arraigó profundamente en la sociedad montevideana, a través de una multiplicidad de formas. La solidaridad fue, de hecho, uno de los objetivos primordiales de las primeras organizaciones de trabajadores, en su etapa mutualista. La aportación de cuotas periódicas para sortear las “emergencias” de los miembros, principalmente por enfermedad, despido o fallecimiento, existió desde un inicio, como lo muestra el artículo 2 de los estatutos de los tipógrafos: “Prestar socorro a los miembros que se enfermasen o imposibilitasen”.

De acuerdo con Zubillaga, la solidaridad era parte de la “conducta edificante” que se esperaba de los integrantes de un gremio, que en realidad se exigía, porque su ausencia fue causa de sanción en varios gremios.⁹¹ Sin duda, las huelgas frecuentes también dependieron en gran medida de la cooperación previa de los miembros para establecer un fondo y poder sortear las situaciones difíciles, y por su puesto del apoyo solidario de

⁸⁹ Documento no. 20. “Introducción a los Estatutos de la Unión Demócrata Cristiana, aprobados en asamblea general el 20 de mayo de 1905”; Zubillaga y Balbis, *op. cit.*, Tomo I, pp.136-137.

⁹⁰ Zubillaga, *op. cit.*, p. 26

⁹¹ Zubillaga cita algunos ejemplos de estatutos en donde se estipula la expulsión de un miembro que traicione el principio de solidaridad, p. 226.

los gremios afines y de la sociedad en general. Lo que a su vez habría significado un incremento constante de confianza entre los miembros de las organizaciones.⁹²

Pluralidad. Es una pauta que encontramos menos desarrollada, dado que las ideologías llevan a algunos gremios a ciertos dogmatismos, pero cuya presencia es innegable. No sólo porque ya desde esta primera fase las organizaciones de trabajadores mostraron una diversidad de orientaciones ideológicas, principalmente el anarquismo, el socialismo y la democracia cristiana, sino sobre todo porque la discusión, el debate entre sus miembros, la reflexión en conjunto, fueron actividades centrales de la vida de las organizaciones. Por otro lado, existía una plena conciencia en algunos gremios de que las imposiciones dogmáticas repercutían gravemente en el caudal social de las organizaciones:

Existe cierto antagonismo entre las agrupaciones gremiales, cierta rivalidad y cierto alejamiento unas de otras que perjudica, en nuestro modo de apreciar las cosas, a todos los obreros en general. Nosotros no queremos con nuestro silencio aparecer como sostenedores de esas divergencias.

(...) La falta de armonía entre los miembros de una sociedad resulta casi siempre de la falta de discusión para tomar los acuerdos, resultando muchas veces verdaderas imposiciones que toda persona digna rechaza. De aquí se produce la lucha interna en la sociedad y es inútil clamar por la unión fomentando la desunión.

Lo mismo sucede en las relaciones de las agrupaciones. Es necesaria una amplia discusión que preceda al acuerdo armónico de todas. A iniciar esa amplia discusión viene “La Idea Libre”.⁹³

Zubillaga da cuenta de las normas de sociabilidad que existían en las organizaciones a través de los estatutos, de la manera en que debía llevar a cabo el diálogo con respeto entre los miembros, conservando el orden, sin exaltaciones, con un vocabulario mesurado, sin alusiones personales (desde luego sin presentarse en estado de ebriedad) y agrega:

No era mero afán disciplinario el que dictaba estas normas, sino –por una parte– la convicción de que sólo en un clima plural era posible lograr síntesis que expresaran la voluntad de los

⁹² Un buen ejemplo de lo que Robert Putman llama “norma de reciprocidad”, lo que a su vez, implica la existencia de cierto nivel de confianza entre los miembros, después de todo es más sencillo confiar en un colega que en un desconocido. Cfr. Putman, Robert, *Para hacer que la democracia funcione...*, pp. 217-220.

⁹³ “Nuestros propósitos. Editorial de la *Idea Libre* destacando la necesidad de abrir cauces expresivos a las opiniones divergentes con las orientaciones sindicales imperantes, aparecido en la edición correspondiente al 16-10-1896”; Zubillaga y Balbis, *op.cit.*, tomo II, pp. 86-87.

afiliados y- por otra parte- el conocimiento de tácticas de copamiento ideológico que solían frustrar los mejores intentos organizativos.⁹⁴

Unidad. Y precisamente la pauta anterior tiene como uno de sus objetivos fortalecer la unión de los gremios. Se consideraba que en la medida en que se discutiera mucho un tema se conseguiría una mejor decisión, un mayor consenso y por tanto la unidad necesaria para llevar a cabo una acción. Se buscaba crear organizaciones *unidas*, con lazos estrechos entre sus integrantes, pues se partía de la certeza de que de ello dependería su fuerza:

Nuestro programa

Al amparo de nuestros propios, aunque débiles esfuerzos, llegamos hoy al estadio de la prensa periódica.

Somos obreros.

Buscamos la subsistencia en el trabajo honrado, y en las evoluciones pacíficas del progreso, nuestro adelanto social.

(...) Necesitamos hacer una propaganda activa, incansable, para convencer a los que hasta ahora se han mostrado indiferentes o reacios, que, cuando uno trabaje para todos y todos para uno, se tiene la fuerza necesaria para ponerla al servicio del derecho, barrera inexpugnable contra todo avance de arbitrariedad o usurpación.⁹⁵

Y en este sentido es que se buscaba ir más allá de las actividades reivindicativas hacia la realización de actividades de integración y recreativas, con el marcado propósito de fomentar la unión de los miembros del gremio a través de la convivencia de las familias a través de comidas, bailes, paseos campestres, juegos de competencia, actividades artísticas y deportivas. De ahí surgieron rituales como el paseo campestre del 1 de enero:

Desde media hora antes de la partida se hallaban reunidos en el local de las citas los distintos gremios, con sus estandartes respectivos y formados en columnas. Se tomó por la avenida General Rondeau hasta Agraciada y de allí a la Cooperativa Gremial, esquina Yaguarón. Luego por la avenida de Garzón se pasó a la calle Independencia [para] llegar a la Asociación de fosforeras, que esperaban reunidas en crecido número el paso de la columna./A las once y media llegaron los paseantes al local elegido procediéndose en seguida a la grata tarea de llenar

⁹⁴ Zubillaga, *op.cit.*, p. 211.

⁹⁵ “Nuestro programa. Fragmento de un artículo publicado en “El Internacional”, “órgano de las clases trabajadoras”, correspondiente al 12 de mayo de 1878, bajo el título de “Un favor y un desfavor”; Zubillaga y Balbis, *op. cit.*, Tomo I, pp. 117-118.

los estómagos en medio de las más francas expansiones de contento y solidaridad./ Después toda la enorme concurrencia se dedicó a pasar el día lo más agradablemente posible [...]. En general el orden reinante fue digno de todo encomio./ Antes de la partida de regreso hablaron varios oradores, entre ellos los jóvenes Ferrando, Falco, Jeis y Guaglianone./ Muchos de los obreros y sus familias terminaron el festival con un animado baile en la Sociedad Francesa.⁹⁶

Este ejemplo refuerza además otras pautas ya abordadas, como la identidad gremial y la solidaridad. Vinculada a estas pautas, y desde luego con la autonomía, nos encontramos también con una tendencia a crear cierto modelo de sede o espacio sindical favorable a la integración de los gremios a través de una diversidad de actividades reivindicativas, recreativas, artísticas y culturales, destinada al miembro y a su familia. Zubillaga refiere que el Centro Obrero Socialista del Uruguay, al que estaban adscritos varios gremios,⁹⁷ tenía un “espacioso local” en la Plaza Libertad pensado con la intención de que nada “faltara” (despacho, café, sala de lectura, etc.). Otro ejemplo era la Casa del Pueblo, que fue un ámbito de enseñanza, sede de la Biblioteca del Pueblo, y equipado con otras peculiaridades como consultorios jurídico y médico-quirúrgico, bolsa de trabajo, oficina internacional de trabajo y desde luego el Teatro del Pueblo. Sin menospreciar desde luego al Círculo Católico de Obreros, que contaba con teatro y un “recreo” en los arroyos de Miguelete, en donde había sección de juegos y cancha de fútbol.

Mejoramiento. En nuestra interpretación, es el objetivo final que articula y da coherencia a las pautas mencionadas que orienta a las primeras organizaciones. Pero ¿En qué consiste el mejoramiento? ¿Es subjetivo o material? ¿Pueden ser ambos sin que se excluyan mutuamente? Sin duda el mejoramiento material es un tema sensible. Se pregunta Zubillaga: ¿El consumo de los trabajadores respondió a la satisfacción de las necesidades básicas o cruzó la línea para adentrarse en el terreno del bienestar? Confiesa no poder responder con toda claridad a esta pregunta: “puesto que existen atisbos de consumismo en los sectores populares, en la medida en que no siempre ni todos consiguieron discernir claramente entre cambio social y reclamo contingente de

⁹⁶ “Los paseos obreros”, *El Siglo*, Montevideo, 3 de enero de 1902; en Zubillaga, *op. cit.*, pp. 208-209.

⁹⁷ De acuerdo con la cronología de Zubillaga y Balbis, el Centro Obrero Socialista en su fundación contaba con los siguientes gremios: carpinteros, herreros, picapedreros, marmolistas, sastres, constructores de carruajes, fideeros, zapateros, panaderos, peluqueros, tipógrafos, tabacaleros, albañiles, pintores, trabajadores de la bahía, *op. cit.*, tomo I, pp.66-67.

mejora salarial”.⁹⁸ Un tanto extrañado por la publicidad comercial que aparecía en las publicaciones de distintos gremios, sobre todo a principios del siglo XX,⁹⁹ pone así sobre la mesa un interesante debate. Y es que podría resultar contradictorio el hecho de que en las páginas de las publicaciones de trabajadores que bregaban por la “emancipación” política, social, económica y cultural, se pudiera encontrar numerosos anuncios de compañías de seguros, joyerías, bazares, mueblerías, sastrerías, camiserías y sombrererías, todos ofreciéndose para un “refinado gusto”.¹⁰⁰

Según parece, el gusto que predominaba en los primeros trabajadores no concordaba del todo con el que los organizadores de los gremios predicaban, que probablemente vieron el patrocinio de estos productos más como una oportunidad para divulgar sus ideas, y mantener así las finanzas de una revista gremial, que como un obstáculo. En nuestra opinión, se pudo haber recurrido a soluciones pragmáticas. Esto, tal vez se deba también al hecho de que en sus orígenes las organizaciones sindicales fueron mutualistas. Si esto es correcto, se habría cristalizado a través de la práctica una pauta, que aquí llamamos “mejoramiento” (dado que es un término literal que aparece de manera reiterada, ya en el nombre, ya en los objetivos, de la mayoría de organizaciones que surgen a finales del siglo XIX). Es decir, la idea de que la satisfacción de estos gustos *no era necesariamente incompatible* con la idea de “emancipación” a largo plazo. Ya que el origen de dichas organizaciones es la satisfacción de necesidades inmediatas. Pues resolver el problema de situaciones emergentes, como la enfermedad o la muerte de los agremiados (o de alguno de su familiares), fue el punto de partida de las primeras organizaciones para poner la mirada en otros objetivos, como editar una revista, hacer una huelga para mejorar las condiciones de trabajo, subir el salario, disminuir la jornada o comprar un local; la “abolición del Estado” y la construcción del “hombre nuevo” vendrían después.

⁹⁸ Zubillaga, Carlos, *Cultura popular...*, p.292.

⁹⁹ Llama a los subcapítulos “La imposición publicitaria” y “Las sorpresas inexcusables”. Cita diversos ejemplos de las siguientes publicaciones: *Lux*, *Tribuna Libertaria*, *El Trabajo*, *El Tipógrafo*, *El Defensor del Obrero* y *La Nueva Senda*.

¹⁰⁰ Cfr., *idem.*, p. 294-295.

El desarrollo inicial de las organizaciones de trabajadores manuales

Las pautas que acaban de ser descritas orientaron el desarrollo que las organizaciones de trabajadores experimentaron en este periodo, una especie de archipiélago de organizaciones pequeñas, pero autónomas, cohesionadas y muy activas.

Bajo el esquema mutualista, las primeras organizaciones fueron acumulando una mayor confianza de sus agremiados, lo que les permitió desarrollar posteriormente otras funciones. El caso paradigmático sería la organización de los tipógrafos, que se funda en 1870, y para 1884 crea el primer “fondo de resistencia”. En la década de 1890 y en la siguiente, con el nombre de “sociedades de resistencia”, se crearon múltiples organizaciones con diferentes orientaciones ideológicas (socialista, ácrata y demócrata cristiana, principalmente) y comenzaron así a realizar huelgas con éxitos parciales. Es decir, la confianza y las pautas que les habían permitido cohesionar a las primeras agrupaciones, les ayudaron después a crear fondos para lanzarse a la huelga en busca de mejores condiciones. Habrían pasado así, de ocupar el fondo para situaciones de emergencia por salud, a la búsqueda de su “emancipación”.

Poco después, se comenzaron a crear los primeros centros que aglutinaban a distintos gremios bajo ideologías específicas: Centro Obrero Socialista (1896), Centro Internacional de Estudios Sociales, entre otros. Después vinieron las centrales: Federación Obrera Regional Uruguaya, FORU (1905), de orientación anarquista, la Unión Sindical Uruguaya, USU (1923), anarcosindicalista, y la Confederación General del Trabajo del Uruguay, CGTU (1929), comunista, sólo por mencionar las más relevantes del periodo.

Durante las tres primeras décadas del siglo XX el movimiento de trabajadores consistió en un conjunto de pequeñas organizaciones nucleadas en torno a actividades específicas, fuertemente cohesionadas, aferradas a su autonomía, en cierto modo plurales, muy solidarias y cuyo objetivo principal era alcanzar el bien común (“mejoramiento continuo”) de cada gremio. Así, dichas pautas dotaron a las organizaciones de una gran capacidad para aplicar con vigor estrategias de “acción directa” como huelgas, paros, boicots y sabotajes a lo largo del periodo.

No obstante, a pesar de su gran capacidad de agitación, el conjunto de organizaciones era en realidad de pequeñas dimensiones y cada una de ellas contaba con

una estructura apenas diferenciada. En 1922, de acuerdo con los datos que proporcionan Errandonea y Costábile, de las 61 organizaciones de trabajadores que identifican en Montevideo, 38 son de “pequeño volumen” y sólo 16 son de “gran volumen”. De las primeras la mayoría, 35, pertenecen al rubro “oficio”; mientras que de las segundas, tan sólo 11 son de industrias.¹⁰¹ Al estudiar la estructura de estas organizaciones, los autores identificaron una estructura bipartita.¹⁰² Por un lado se encontraba la asamblea, el pleno, que se reunía al menos una vez por mes, a la que todos los afiliados debían asistir y participar, y tenía la función de tomar las decisiones más importantes. Errandonea y Costábile destacan que las “asambleas eran efectivamente deliberativas y resolutivas”: “Respecto a lo segundo, son también elocuentes los guarismos de las votaciones publicadas, en los que suelen apreciarse decisiones tomadas por débiles mayorías, aún en circunstancias poco propicias a las divergencias explícitas de posiciones, como son las situaciones en conflicto”.¹⁰³ La otra instancia era la “comisión”, que cumplía funciones administrativas, decidía aspectos cotidianos de la organización y era elegida por todos los afiliados, con duración de un año.¹⁰⁴ A su vez, las relaciones inter sindicales se caracterizaban por “consejos federales”, integrados por representantes de todos los gremios que participaban. De esta manera operaba tanto la FORU como la USU, que contaban con un secretario con funciones administrativas y órganos con funciones particulares de su accionar, como el “Comité Pro-presos” y el “Comité-pro-boicot”.¹⁰⁵

Errandonea y Costábile advierten un cambio en la estructura bipartita a partir de la década de los treinta, lo que estaría relacionado, desde luego, con los cambios en la “estructura social productiva”. Se trata de una especialización de la élite, pues de ser una simple “comisión” se convierte en un “Consejo Directivo” electo ya por las cualidades de los individuos, ya por su adscripción. Cambio que a su vez se vio reflejado, según ellos, en las relaciones inter sindicales, principalmente a partir del

¹⁰¹ Errandonea, *Sindicato y sociedad en el Uruguay*, p. 81.

¹⁰² Los autores realizaron una comparación a través de estatutos y la documentación que pudieron consultar en diversos sindicatos (actas, informes, notas, contabilidad).

¹⁰³ Errandonea y Costábile, *op. cit.*, p. 67.

¹⁰⁴ *Ibidem.*, p. 66.

¹⁰⁵ *Ídem.*, p. 68.

surgimiento del primer intento de central comunista, la Confederación General de Trabajadores de Uruguay (CGTU), en 1929, y los sindicatos que la conforman, aunque subrayan que sobre todo esta tendencia se vería consolidada por el conjunto de organizaciones creadas en la década de 1940.¹⁰⁶ Este cambio correspondería, de acuerdo con la interpretación de los autores, a la expansión industrial y la proliferación de grandes plantas fabriles, que incorporaron a trabajadores no especializados, favoreciendo el proceso de migración del interior hacia Montevideo, lo que habría generado también organizaciones “de masas” y el distanciamiento entre “dirección” y “base”, pues al perder la “homogeneidad” inicial, mientras la dirección conservaría los objetivos “mediatistas” la “base” perseguiría sólo el “inmediatismo”.¹⁰⁷

En síntesis, de pequeñas sociedades mutualistas de artesanos, sociedades de resistencia y centros, a la aparición de centrales, algunos sindicatos plenamente obreros y la especialización de las élites. Así se va desarrollando el poder expansivo de las primeras organizaciones de trabajadores, a través de demandas gremiales que van de la salud al descanso, las condiciones laborales y, finalmente, los salarios.

Las primeras experiencias organizativas de los trabajadores de cuello blanco

Antes de la puesta en marcha de los Consejos de Salarios en la década de 1940, las experiencias organizativas de los trabajadores de cuello blanco habían sido escasas, esporádicas y bastante débiles. De los tres sectores de cuello blanco que describe W. Mills (Coordinación de la producción, distribución y servicios), podemos decir que sólo registramos alguna actividad en el sector de distribución, que es donde se encuentran los empleados de comercio y los bancarios, mientras que en el sector de la coordinación de la producción (que en realidad comienza a crecer después de 1929) y en el sector de servicios es prácticamente inexistente, al igual que en el ámbito público (burocracia). Por ello es que nos concentraremos en explorar las características y antecedentes de las dos organizaciones más relevantes en el sector de distribución. Aún así, si los comparamos con los niveles que alcanzarán ambos gremios a partir de los cuarenta, se trata de formas muy incipientes de organización.

¹⁰⁶ Errandonea y Costábile, *op. cit.*, p.71.

¹⁰⁷ *Ibidem.*, p. 53.

Una primera característica que debemos tener en cuenta para explicar el bajo nivel organizativo que prevalecía en este sector de trabajadores era el supuesto “prestigio” que acompaña a este tipo de trabajo. De acuerdo con Gualberto Damonte, uno de los principales dirigentes de FUECI (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria) en el periodo que estudiamos,¹⁰⁸ explica que fueron muy difíciles los orígenes de su organización, a principios de la década de 1930, en parte porque el empleado de comercio:

[...] se caracterizaba por una mentalidad de tipo clase media. Fundamentalmente en función de la naturaleza del trabajo que realizaban, la función que atendían, los colocaba naturalmente en un falso nivel de clase media. Que no era verdad, porque el sueldo era ridículamente bajo.

Y agrega:

Porque además esa mentalidad así tan de clase media, un poco que el cuello y la corbata, la atención al público, para vender ciertos objetos, o telas o muebles que no eran los que nosotros podíamos disponer, va creando una falsa mentalidad.¹⁰⁹

Dado que se pueden rastrear las experiencias organizativas de los empleados de comercio desde finales del siglo XIX, en cierta forma este gremio se inscribe en la tradición asociativa que hemos descrito para el conjunto de las primeras organizaciones de trabajadores manuales (a la par que otros gremios de trabajadores no manuales, como los maestros y los peluqueros, por ejemplo), aunque desde el principio encontramos matices importantes.

La primera “batalla” que libraron los “dependientes” del comercio fue la del descanso dominical. En 1877, consiguieron algunas horas de descanso los domingos en la tarde, a partir de un edicto policial que emitiera ni más ni menos que el coronel Lorenzo Latorre, aunque según parece no fue respetado a cabalidad.¹¹⁰ Fue así que a partir de la necesidad de hacer respetar las horas de descanso surgió la primera

¹⁰⁸ En la década de 1940 ocupó por varios años el cargo de “Secretario de Prensa y Propaganda” además de ser el “redactor responsable” de la revista *FUECI*. Hoy FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios).

¹⁰⁹ Entrevista facilitada por Rodolfo Porrini, realizada por él mismo en Montevideo, el 4 de marzo de 1991. Nótese la concepción ideológica que expresa Damonte para referirse a los empleados de cuello blanco (“falsa mentalidad”).

¹¹⁰ González Sierra, Yamandú y Rodolfo Porrini, *Nuestra sociedad y sus contradicciones. Las clases medias y populares*, vol. 16 y 17, Las Bases, Montevideo, 1987, p. 20.

“Asociación de Dependientes”, en 1894, seguida de la “Sociedad de Protección Mutua entre Empleados”, en 1899, (aunque mostrando una “actitud complaciente con la patronal”, anotan Zubillaga y Balbis).¹¹¹ A fines de aquel mismo año apareció también *La Voz del Empleado*, bajo la leyenda “Ecos quincenales dedicados exclusivamente a los intereses del empleado de comercio”, que emprendió una campaña para alcanzar la jornada de 8 horas, también sin éxito. Sabemos que hacia 1905 la organización presentó a la patronal, la Asociación de Tenderos, un petitorio de descanso dominical, firmado por 300 empleados de comercio.¹¹² Al mismo tiempo que una comisión de la Unión Democrática Cristiana solicita al Poder Ejecutivo se incluyera en las sesiones extraordinarias del Parlamento, la petición de descanso dominical formulada, hace un par de años atrás, por los empleados de comercio, la cual habría sido desestimada.¹¹³

De acuerdo con González Sierra y Porrini los empleados de comercio habrían participado en la fundación de la Central General de Trabajadores del Uruguay (CGTU), en 1929, junto a otros gremios de relevancia para esta investigación, como telefonistas (que habrían protagonizado huelgas en 1907 y 1922), maestros y enfermeros; aunque advierten que su:

[...] presencia no debe inducirnos a error con respecto a la magnitud de los conflictos o de los trabajadores movilizados, aunque sí corrobora la potencialidad de confrontación de estos sectores y su tendencia a la aproximación con las organizaciones obreras y su potencialidad reivindicativa, aunque pudieran eventualmente ser hegemónicas por el reformismo batllista en lo político.¹¹⁴

Como se puede percibir, en sus antecedentes los trabajadores de cuello blanco se encontraban ante el típico dilema que los caracteriza en la literatura. Por un lado tenían demandas similares a las de los trabajadores manuales, pero su situación de “status”¹¹⁵ y la búsqueda de prestigio les impedía identificarse por completo con los trabajadores

¹¹¹ Zubillaga y Balbis, *op. cit.*, Tomo I, p. 71.

¹¹² González Sierra y Porrini, *op. cit.*, p. 20.

¹¹³ Zubillaga y Balbis, *op. cit.*, Tomo I, p. 112.

¹¹⁴ *Op. cit.*, p. 29.

¹¹⁵ Recordemos que para W. Mills los típicos trabajadores de cuello blanco están en constante búsqueda de prestigio, por lo que tener un empleo de “cuello blanco y corbata”, y no llevar el uniforme obrero, les podía conferir algo de ese anhelado prestigio.

manuales. Por otro lado, su relativa cercanía con los patrones los motivaba a buscar otro tipo de soluciones a sus demandas. Por cierto, que también las organizaciones de trabajadores manuales mostraban usualmente una actitud de rechazo e incomprensión hacia los empleados, como se puede percibir en un artículo de *El Trabajo* sobre los empleados de comercio, en 1901:

Este Centro [...] debería dejarse de veladas, bailes, saraos y otras cosas por el estilo, y preocuparse un poco más de los asuntos que directamente atañen a sus intereses y a los de todos sus compañeros, y luchar para mejorar la triste situación en que están los pobres dependientes.

Y más adelante, sobre *La Voz del Empleado*:

[...] En vez de poner a luz los abusos que se cometían con [los dependientes], se convirtió en el incensario de los patronos y en halagar a las niñas novias del uno o del otro.¹¹⁶

Así las cosas, era difícil que los empleados acudieran de forma masiva al llamado “libertario” de las organizaciones de artesanos-obreros y utilizaran los recursos de la huelga, paro, boicot, sabotaje, y se confrontaran abiertamente con los patrones. Simplemente no tenían la capacidad para realizar ese tipo de acciones. Por lo que a menudo debieron buscar otro tipo de soluciones, fue así como comenzaron a *gestionar* sus demandas directamente al poder político (ante la inoperancia de los acuerdos con la patronal), que estaba ávido de desarrollar sindicatos menos virulentos.

De hecho, fue de esta manera como consiguieron las primeras horas de descanso, con un edicto de Latorre, en 1877, las ocho horas de trabajo, con su inclusión explícita en el segundo proyecto de Batlle, en 1911, y el domingo en la década de 1920. Fue también, a partir de este tipo de relación con el Poder Ejecutivo que se consiguió la semana inglesa, en 1930, movimiento a partir del cual ve su nacimiento la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio e Industria (FUECI). Según cuenta Damonte, a partir del movimiento para conseguir la “semana inglesa” se conformaron dos grupos. El de Benito Rovira, “que procura un pacto o un acuerdo con los sectores patronales, para establecer el sistema de la semana inglesa” y que “se mantiene neutral en los problemas políticos, le interesaban los problemas estrictamente gremiales”, y que se

¹¹⁶ “Movimiento obrero. Los dependientes de comercio”, *El Trabajo*, Montevideo, 28 noviembre de 1901, pp.1 y 4; en Zubillaga, *op. cit.*, 208 y 291.

convertirá en FUECI; y el de Juan Edmundo Miller, al que pertenecía Damonte, que respaldaba “los sindicatos de acción directa que se oponían a la dictadura”, en la época de Terra, y que se hacía llamar la Asociación de Empleados de Comercio del Uruguay “Ex comité Pro semana Inglesa”.¹¹⁷

Ambos grupos se habrían fusionado al término de la huelga de los trabajadores gráficos, a finales de 1934:

Pasado ese episodio es cuando el movimiento de los empleados de comercio supera sus diferencias. Y lo que era el Comité Pro Semana Inglesa que postulaba la ley, decide en una asamblea bastante dura en la polémica por la incorporación a la FUECI. Porque la FUECI ya venía actuando como una Federación, *tenía su personería jurídica. Era recibida por los poderes públicos. Entonces, se veía desde el punto de vista de la viabilidad práctica, de las gestiones para obtener legislación laboral, mucho más que la otra.*¹¹⁸

El resultado final sería la incorporación de algunos miembros del Comité Pro Semana Inglesa, como el propio Damonte, al Consejo Directivo de FUECI, que junto con la asamblea general conformaron la estructura básica de la organización, la cual no sufrió mayores cambios hasta que se instauraron los Consejos de Salarios, en 1943. Cuenta el propio Damonte, en un artículo posterior de *FUECI*, que la organización se encontraba prácticamente abocada a los problemas que traía con los patrones de las tiendas la implantación de la “semana inglesa”, junto con una ley posterior en donde consiguieron cerrar todos los locales a las 19 hrs.¹¹⁹ Hasta aquí los empleados del comercio.

Otra experiencia similar, aunque diferente la constituye el gremio de los bancarios. De alguna manera, se encontraban organizados desde 1917, a partir de la Federación Bancaria de Deportes, fundada por Juan M. Gorlero, quien en aquel tiempo, siendo gerente del Banco Francés, congregó a los diferentes clubes deportivos que los empleados habían conformado en algunos de los bancos principales. Así, de manera un

¹¹⁷ No hace ninguna referencia a la participación de empleados de comercio en la fundación de la CGTU.

¹¹⁸ Subrayado nuestro. La personalidad jurídica fue concedida curiosamente el 30 de marzo de 1933, un día antes del golpe de Terra, en “La Federación en defensa de los empleados con cargos de dirección. Plantea su incorporación al Consejo de Salarios”, *FUECI*, no. 60, Montevideo, 27 de diciembre de 1947, p.4.

¹¹⁹ Por Gualberto Damonte, “Así es FUECI! Una organización que se desarrolla democráticamente”, *FUECI*, no. 76, Montevideo, 31 de mayo de 1949, pp. 3-4.

tanto intermitente pero efectiva, el gremio se movilizaba en torno a problemas específicos, como el derecho a la jubilación, conseguido en 1925, a través de la creación de la Caja Bancaria, la cual presidió también Gorlero.¹²⁰ Luego precisamente a partir de un préstamo de la Caja, acordado por Gorlero, se fundó la Cooperativa Bancaria, en 1932. Así para 1941 se logró, mediante nuevas gestiones con el gobierno, el horario continuo (Lunes a viernes de 13:00 a 19:00 hrs; sábado 8:00-14:15 hrs).

De tal manera que el gremio estaba ahí, dividido en varias instancias, como el deporte, la cooperativa, la Caja de Jubilaciones, lo que favorecía la reivindicación de algunos derechos, pero desde luego de acuerdo mutuo con los patrones y sin incomodarlos en ningún momento. En un homenaje posterior a Juan M. Gorlero, considerado “patriarca de los bancarios”, “pioneer”, se decía: “Su claro espíritu se posesionó de inmediato con toda comprensión, de todo lo que supone un deseo, una aspiración, un *mejoramiento* en la vida de los bancarios, ya sea en lo deportivo, en lo social o en lo cultural”.¹²¹

El crecimiento numérico de los trabajadores de cuello blanco

Durante la primera mitad del siglo XX, mientras los trabajadores montevideanos creaban sus primeras organizaciones, fundamentalmente de artesanos-obreros, los trabajadores de cuello blanco experimentaron un peculiar incremento numérico, el cual no corresponde a un desarrollo económico “típico” de fases, como el que tuvo lugar en Inglaterra o el caso de los Estados Unidos, que estudia Wright Mills; es decir: 1) agricultura comercial; 2) industrialización; 3) servicios. Más bien estamos ante un fenómeno que da cuenta de los factores socioeconómicos con que ha lidiado una economía de la periferia muy vulnerable: productor de carne esencialmente (incluso hasta el día de hoy), receptor de inmigración masiva a fines del siglo XIX, consumidor de productos de los países más desarrollados y la intervención frecuente del sistema político en la economía para dinamizar tentativas de industrialización por sustitución de importaciones (como una estrategia para enfrentar los grandes “vacíos” del sector privado). Es por ello que podemos observar durante la primera mitad del siglo XX, a

¹²⁰ Posteriormente fueron agregados a la misma Caja los bancarios públicos, 18 diciembre de 1935.

¹²¹ Reconstrucción basada en "Homenaje al destacado Asociado Benito Airaldi", AEBU, no. 13, julio de 1946, p. 5; "Don Juan M. Gorlero", AEBU, no. 14, noviembre de 1946, p. 5; y Ruiz Valente, Héctor, *Contribución a la historia de AEBU*, Montevideo, 1992.

pesar de una industrialización tardía y de bajo (e intermitente) calado, un crecimiento poco usual de trabajadores en sectores no productivos.

Lo primero que debemos advertir es que no existen censos generales (y del todo fiables) para el periodo que nos permitan conocer con exactitud la evolución, el número y las características de los trabajadores de cuello blanco en Montevideo, ni en Uruguay. Dicho lo anterior hemos optado por presentar una serie de comparaciones entre los censos disponibles para el periodo es decir entre 1908 y 1963 (que presentan muchas inconsistencias), a partir de los sectores de trabajadores de cuello blanco que propone W. Mills. Por lo que a continuación se presentan datos tanto de todo el país como de Montevideo, para tener una visión general sobre los distintos aspectos de su crecimiento, así como la importancia que alcanzó este sector en el conjunto de los trabajadores. Después de todo, lo que nos interesa demostrar es que este sector experimentó un crecimiento muy importante durante la primera mitad del siglo XX, así como describir algunas de sus características principales.

Cuadro 2. Población ocupada de Uruguay, por sector de actividad y año (porcentajes)

| Sectores | 1908 | 1963 |
|--------------|-------|-------|
| Producción | 43,67 | 47,60 |
| Servicio | 11,23 | 22,58 |
| Distribución | 36,9 | 18,82 |
| Coordinación | 8,2 | 11 |
| Total | 100 | 100 |

Fuente: Censos de 1908 y 1963.

En el cuadro 2 presentamos la evolución de la distribución de la población ocupada por sector de actividad. Esta comparación nos permite observar que la proporción de trabajadores de la producción se mantiene a lo largo del periodo. Aunque debe considerarse un cambio cualitativo puesto que el sector industrial está más desarrollado. Juntos, los trabajadores del sector primario, representados en los rubros “agricultores, ganaderos y administradores de explotaciones agrícolas” y los “trabajadores agropecuarios y jardineros” del censo, suman 175, 249; de un total de 444, 556 trabajadores en el sector producción, es decir un 39.42%, lo que denota la importancia que ha cobrado el sector industrial. Los trabajadores de cuello blanco se encuentran en los otros tres sectores (servicio, distribución y coordinación) que juntos suman 54.18%

del total de población ocupada en 1963. Desde luego no todos esos trabajadores son de cuello blanco, lo que nos interesa destacar en este cuadro es la dimensión del crecimiento de los sectores “no productivos” y su distribución en los sectores de la economía. De este modo nos podemos dar cuenta de que el sector servicios prácticamente duplicó su participación (21,74%), lo que refleja la diversificación de las actividades registradas para 1908 (limitadas a las “profesiones liberales”, “cuidados personales” y “servicio doméstico”) y la proliferación, además de las actividades profesionales y técnicas, de ciertos tipos de ocupaciones como “trabajadores de servicios de protección”, “cocineros”, “barberos, peluqueros, embellecedores y trabajos afines”, “lavaderos”, “tintoreros”, “fotógrafos”, “religiosos y personas dedicadas al bienestar social”, “mozos de restaurant y cafés” y un oficio muy sintomático del desarrollo de la sociedad uruguaya: los “porteros” (cuyo número, 13,440, curiosamente es superior al de “miembros de la fuerza armada del país”, 12,181).

Podemos encontrar también el incremento de telefonistas, telegrafistas, carteros, mensajeros, inspectores, despachadores y controladores de servicios de transporte, tenedores de libros, cobradores, viajantes comerciales, comisionistas, empleados bancarios, así como gerentes y directores. El sector de la coordinación también crece, aunque es probable que no se pueda apreciar del todo en este cuadro por el tema ya mencionado de los “empleados” en el censo de 1908. Sospechamos esto porque durante el periodo estudiado se puso en marcha un proceso de Industrialización por Sustitución de Importaciones, además de que el gobierno creó varias empresas, lo que incidió en el crecimiento de oficinistas abocados a la coordinación de las tareas de la producción y la sociedad.

En el Cuadro 3 podemos observar el crecimiento específicamente del sector de trabajadores de cuello blanco en Uruguay, de acuerdo con el desempeño de las diferentes categorías que propone W. Mills. Desde luego, lo primero que resalta es que durante la primera mitad del siglo XX la categoría de oficinistas experimentaron el mayor crecimiento (lo que concuerda con lo que señala W. Mills: el trabajo en el comercio se “desinfla”, se ajusta, y crecen exponencialmente los oficinistas), de ser 37,49% en 1908, pasaron a 48,14 %, en 1963, prácticamente la mitad del sector de trabajadores de cuello blanco que estudiamos, sólo que en Uruguay este crecimiento se

debe además del desarrollo de la industria privada, al crecimiento del andamiaje público y el crecimiento desorbitado de la burocracia.¹²²

Cuadro 3. Trabajadores CB en Uruguay por año y categoría (porcentajes)

| Categorías | 1908 | 1963 |
|-----------------------|-------|-------|
| Directores | - | 4,99 |
| Profesionales | 18,1 | 21,52 |
| Empleados de comercio | 42,41 | 26,04 |
| Oficinistas | 37,49 | 48,14 |
| Totales | 100 | 100 |

Fuente: Censos de 1908 y 1963.

Una segunda tendencia que resulta evidente es la drástica disminución del porcentaje de empleados de comercio y servicios. Esto no significa que este sector dejara de crecer numéricamente, de hecho se duplicó en el periodo (lo que corresponde además a la aparición de las “grandes tiendas” en Montevideo), sin embargo la proporción que ocupa para 1963 respecto a los demás sectores es menor. Lo que quizás obedezca a la expansión desproporcionada de los oficinistas, principalmente del sector público.

En tercer lugar, crecen muy poco los profesionistas, hasta alcanzar un 21,52 %.¹²³ De hecho, para 1963 se advierte una mayor presencia de “técnicos y profesionales de nivel medio”. A su vez, los maestros continúan siendo la profesión más numerosa, pero ahora seguida por la de los “enfermeros y parteras”, que antes no figuraban.

¹²² En realidad, es posible que este salto sea aún mayor. Por dos aspectos en concreto. En primer lugar, en el censo de 1908 no hay manera de discriminar al personal de dirección, es por ello que ese lugar aparece con una interrogante y el porcentaje está aplicado sólo sobre las tres categorías restantes (a diferencia del censo de 1963). Es muy probable entonces que si tuviéramos la certeza del porcentaje de personal de dirección (alrededor del 5% o menos) su aplicación desinflara exclusivamente la categoría de oficinistas. En segundo lugar, entre las peculiaridades del censo de 1908, la manera de levantar la información consistía en entregar un cuestionario en los domicilios, por lo que el jefe de familia era quien escribía esta información y devolvía la boleta. Muchos habrían optado entonces por poner simplemente “empleado”. Otro factor también a considerar es la gran cantidad de personas que no pudieron ser clasificadas en el censo. De lo único que no queda duda es que esta categoría experimentó el mayor crecimiento.

¹²³ Para 1908, consideré a los contadores y tenedores de libros más los miembros de las “profesiones liberales”, cuya extensa mayoría, además de los médicos y abogados, parecería difícil que pudieran tener otro destino que no fuera el asalariado aunque seguro hay algo de ello todavía (algunos ejemplos: escribanos, procuradores, agrimensores, dibujantes, educacionistas, químicos, músicos, periodistas, enfermeros...).

Cuadro 4. Extranjeros entre los trabajadores CB en 1908 por sectores (porcentajes)

| Categorías | 1908 | Nacionales | Extranjeros |
|---------------|-------|------------|-------------|
| Directores | - | - | - |
| Profesionales | 18,1 | 69,64 | 30,36 |
| Comerciantes | 42,41 | 58,7 | 41,3 |
| Oficinistas | 37,49 | 79,74 | 20,26 |
| Totales | 100 | 68,62 | 31,38 |

Fuente: Censos de 1908 y 1963.

Otra característica fundamental de los trabajadores de cuello blanco que nos puede ayudar a comprender su comportamiento en el periodo es el hecho de que el censo de 1908 refleja que la mayoría de los trabajadores de este sector (68,62 %) son de origen nacional. Lo cual, entre otros aspectos, pudo haber tenido un fuerte impacto cualitativo en su negativa a participar en las emergentes y dinámicas organizaciones gremiales que hemos visto, así como cierto rechazo de estirpe patricia, dado que en los trabajadores manuales lo que predomina es el elemento de origen extranjero. Sin duda, con el paso de las generaciones esa composición cambió y los extranjeros se hicieron “nacionales”. Investigadores como Henry Finch afirman que los trabajadores inmigrantes tenían un fuerte deseo de ascenso social, que junto a las reformas batllistas, favoreció que sus hijos tuvieran mayor educación y consiguieran mejores empleos.¹²⁴

Cuadro 5. Trabajadores de CB por sexo y año (porcentajes)

| Año | Total | Masculino | Femenino |
|------|-------|-----------|----------|
| 1908 | 100 | 92,85 | 7,19 |
| 1963 | 100 | 68,5 | 31,5 |

Fuente: Censos de 1908 y 1963.

El género también es una característica muy interesante. De los trabajadores de cuello blanco identificados en 1908 son abrumadoramente de sexo masculino, sólo un 7,19% son mujeres. Y se les puede ubicar casi exclusivamente en un par de actividades:

¹²⁴ Aunque si aplicamos los porcentajes a los “obreros” que registra el censo de 1908, exclusivamente “Industria de transformación”, obtenemos un 60.52% de nacionales y 39.48% de extranjeros. Quizás, habría que revisar los datos para 1889, que son los datos que refiere Finch, como punto de partida: “Dentro de la fuerza de trabajo masculina (el 79% del total empleado), los únicos sectores con gran representación de nativos eran el ejército: 85%; los funcionarios (presumiblemente del gobierno); 68%; y los empleados: 45%. También las profesiones tenían una mayoría de nativos, especialmente abogados, periodistas, agrimensores, cajeros, etc.” Finch, Henry, *La economía política del Uruguay contemporáneo 1870-2000*, 2da. ed., Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 2005, p.55.

educación y salud.¹²⁵ Para 1963 existe en cambio un avance considerable, correspondiente al 31,5%, a la vez que se encuentran mejor distribuidas en las actividades de cuello blanco.

Por último, el Cuadro 6 representa, en primer lugar, el gran crecimiento porcentual del sector de trabajadores de cuello blanco en Uruguay en cuanto a su participación en el total de población ocupada, de 16,14%, en 1908, a 27,51%, en 1963. En segundo lugar, lo que nos resulta todavía más interesante, es su extraordinaria concentración en la ciudad capital, Montevideo. Para 1908 poco más de la mitad, 54,88%, de los trabajadores de cuello blanco de todo el país vivían en la capital, lo que ya era un porcentaje muy alto. La tendencia se incrementó aún más para 1963, hasta alcanzar el 65,11%.

Cuadro 6. Trabajadores de CB en Montevideo, por año

| Año | Uruguay | Montevideo |
|------|---------|------------|
| 1908 | 16,14 | 54,88 |
| 1963 | 27,51 | 65,11 |

Fuente: Censos de 1908 y 1963.

Hemos comprobado numéricamente el crecimiento y la importancia que alcanzaron los trabajadores de cuello blanco en el conjunto de trabajadores uruguayos a mediados del siglo XX. En estos datos se ve reflejado claramente la ruta de desarrollo económico que siguió Uruguay, de ser un país que se esforzó en colocar sus productos agropecuarios en el mercado internacional, en el último tercio del siglo XIX, a la decisiva, temprana, intervención del sistema político en la economía, tanto para impulsar la industrialización y mejorar los principales servicios como para hacer un esfuerzo importante por redistribuir los bienes. Así, en torno al sector de distribución (comercio, comunicaciones y transporte) se desarrolló primero el crecimiento de los trabajadores de cuello blanco; para luego, a partir del proceso de Industrialización de Sustitución de Importaciones, ser desplazados por el ejército de oficinistas, en buena medida público, que también trajo consigo (bajo el mote de “bienestar”) el crecimiento insospechado del sector servicios (educación, entretenimiento, salud, etcétera).

¹²⁵ Lo que resulta lógico porque durante la mayor parte del siglo XX en la escuela pública uruguaya, de origen vareliano, fueron mujeres fundamentalmente quienes daban clases la educación primaria y secundaria. Maestras y enfermeras constituirán durante las primeras décadas del siglo XX los principales trabajos de la mujer uruguaya de los sectores medios, a ellas se irá sumando en gran medida el oficio de vendedora, en la década de 1940.

Acercamientos iniciales: primer ciclo de coordinación de las relaciones trabajo-capital (1905-1933)

Hemos esbozado *grosso modo* en los párrafos anteriores la expansión de las funciones del sistema político uruguayo, y el fortalecimiento de su estructura hasta mediados del siglo XX, con el fin de tener una perspectiva general de su desarrollo; así como el surgimiento de las primeras organizaciones de trabajadores, tanto manuales como de cuello blanco. Ahora, ajustaremos la lente de nuestro microscopio y enfocaremos exclusivamente las primeras intervenciones que tuvo la estructura política en la coordinación de las relaciones entre trabajadores y empresarios, como ciclo previo, importante desde luego, para comprender el establecimiento de los Consejos de Salarios, que abordaremos en el Capítulo 3, y observar cómo se trata de un mismo proceso histórico de fortalecimiento el que le ha conferido al sistema político uruguayo un gran poder, principalmente del tipo infraestructural, el cual se sigue desarrollando, incluso hasta el día de hoy, a pesar de las tentativas despóticas. Las organizaciones de trabajadores han sido capaces de resistir al final de cada ciclo a dichas tentativas, esto no ha sido mera casualidad, sino resultado concreto del poder que han desarrollado en el transcurso de estos ciclos. Pero antes debemos decir algunas palabras sobre el contexto político del periodo.

Las primeras tres décadas del siglo XX en Uruguay están profundamente marcadas por la obra de José Batlle y Ordóñez, quien fuera presidente de la república oriental en dos periodos (1903-1907, 1911-1915). Perteneciente al primer círculo del Partido Colorado,¹²⁶ José Batlle enfrentó con éxito lo que sería la última rebelión armada de los blancos, encabezada por el caudillo Aparicio Saravia, dando fin a un largo y sangriento siglo XIX de guerras civiles entre ambos bandos. Lo que le confirió desde luego una gran legitimidad. Batlle, impregnado de un auténtico espíritu de estadista, impulsó un amplio abanico de reformas políticas, económicas y sociales que llevaron a Uruguay a adquirir un anticipado perfil de “Estado de Bienestar”. Batlle bregó por el afianzamiento y la profundización de la democracia en el país y para ello impulsó con fuerza el

¹²⁶ Su padre, Lorenzo Batlle, había sido presidente del país (1868-1972).

desarrollo de una ciudadanía en sus tres dimensiones, civil, política y social, en un país que era conocido como la “tierra purpúrea”.¹²⁷

En materia política, su principal iniciativa fue sustituir la figura presidencial por un Ejecutivo colegiado.¹²⁸ El cual no pudo llevar a la práctica a cabalidad, debido a que el proyecto no alcanzó los votos necesarios en las elecciones realizadas en 1916 (las primeras con sufragio universal masculino en sentido estricto). No obstante, la idea fue retomada, en cierta forma, en la Constitución de 1917, pues estableció un Ejecutivo “bicéfalo”, integrado por el Presidente y 9 miembros: 6 para el partido que obtuviera más votos (tradicionalmente los colorados) y 3 para la segunda fuerza política (los blancos).¹²⁹ Es decir, se establecía un régimen de “coparticipación”, cuyo principio posteriormente se aplicó a la designación de ministerios o en los directorios de los entes estatales.

Y es que si bien Batlle tuvo una presencia incuestionable, su accionar estuvo condicionado por la pugna entre los dos partidos tradicionales, el Partido Colorado y el Partido Nacional (los “blancos”), batalla en la que las fracciones internas eran cruciales. Batlle fue entusiasta de la idea del gobierno de partido y veía con escepticismo la

¹²⁷ Además de las leyes laborales que se verán enseguida con detalle, en las primeras dos décadas se concretó el divorcio a iniciativa de la mujer, el voto femenino, la protección de los derechos de los hijos “ilegítimos”, el voto universal y la adopción del voto secreto, entre muchas otras medidas para abrigar a los sectores más desprotegidos de la sociedad. Con Batlle inicia también una mayor intervención del sistema político en la economía, con la finalidad de impulsar la industrialización. Sin mencionar los proyectos fiscales de sustituir los impuestos a la renta por impuestos a la tierra (es decir a los grandes estancieros), inspirados en el georgismo.

¹²⁸ Batlle estaba deslumbrado con la idea de sustituir al Presidente de la República por un cuerpo colegiado de 7 o 9 miembros, idea que habría desarrollado a partir de su vista a Suiza en 1908. El plan consistía en que el Poder Ejecutivo sería ejercido por una Junta de Gobierno compuesta por 9 ciudadanos elegidos por el voto directo por un periodo de nueve años, en la primera elección los 9 serían elegidos por periodos distintos, el primero de la lista por 9 años, el segundo por 8 y así sucesivamente. Lo cual permitiría a su partido concretar su programa de reforma en toda su profundidad. José Pedro Barrán, y Benjamín Nahum, *Batlle, los estancieros y el imperio británico*, tomo 4, 1983, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, p. 170-171.

¹²⁹ Otra de las características fundamentales del sistema político uruguayo era el peculiar sistema electoral de Doble Voto Simultáneo (DVS), que significa que el ciudadano vota por el partido y por una de las “listas” de ese partido, y Representación Proporcional “Integral”, que no es otra cosa que la Representación Proporcional (RP), que como es sabido consiste en la asignación de escaños en forma directamente proporcional con el caudal electoral de cada partido, por lo cual se asegura un lugar a la oposición, quedó consignado en la constitución bajo ese mote debido a la exigencia de los legisladores de que se aplicara no sólo a la oposición, como en las elecciones de 1916, sino al Partido Colorado también; es decir al subsistema de partidos en su conjunto. *Cfr.* Daniel Buquet y Ernesto Castellano, “Representación proporcional y democracia en Uruguay”, *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, Montevideo, núm. 8, 1995, p. 107.

“coparticipación” institucionalizada en la constitución de 1917. Empero, así como en el siglo XIX los colorados no lograron consolidar su poder doblegando por la vía armada a los blancos, en el siglo XX, en la “arena electoral”, esto tampoco sucedió, debido principalmente a las fisuras que existían al interior de los partidos, pues en escenarios de cerradas confrontaciones electorales, las pequeñas fracciones podían ser determinantes.¹³⁰ Esto significaba que, a pesar de que el Partido Colorado triunfara por mayoría en las elecciones, a la hora de gobernar tenía a su partido profundamente dividido, por lo que debía buscar alianzas a su interior, así como con otras fuerzas políticas para salir del paso. Así pues, durante el periodo, al menos, existieron *grosso modo* en cada partido una fracción “mayoritaria” (el batllismo en el Partido Colorado y el herrerismo en el Partido Nacional) y una “minoritaria”, que podía ser clave (el “anticolegialismo o riverismo” y los “blancos independientes”). Del establecimiento de alianzas de estas cuatro fracciones elementales se formaron las verdaderas fuerzas políticas (aunque desde luego, según el periodo, pudieron existir fisuras en las fracciones principales, como la escisión del batllismo en las listas 14 y 15 después de 1946, o más fracciones minoritarias, la tendencia es hacia la fragmentación de los partidos tradicionales, aunque la lógica que observamos prevalece).¹³¹ Lo interesante es que, aunque sean de diferentes partidos, a menudo existía mayor afinidad entre fracciones de distintos partidos que al interior de cada uno (por ejemplo el plebiscito del Ejecutivo colegiado).¹³² A menudo los batllistas se aliaron con la minoría blanca y los herreristas buscaron a las fuerzas más conservadoras de los colorados. En el escenario

¹³⁰ En 1916 el proyecto colegiado de Batlle había fracasado precisamente porque una fracción minoritaria del Partido Colorado, el “anticolegialismo”, había votado junto a los blancos en contra del proyecto.

¹³¹ En líneas generales esta configuración interna de los partidos tradicionales permanece hasta que inició la década de 1960, cuando surgen reacomodos importantes y se forman nuevos bloques al interior de cada partido. Quizás, la división más importante es la del batllismo, que con la muerte de Batlle, se escinde en dos listas: la 14 (de sus hijos Batlle Pacheco) y la 15 (de su sobrino, Luis Batlle Berres).

¹³² Existe un espinoso debate respecto a si se trata efectivamente de un bipartismo o en realidad es un “multipartidismo disfrazado”. Ver: Maurice Duverger, *Los partidos políticos*, Fondo de Cultura Económica, México, 1957; Göran Lindahl, *Batlle: fundador de la democracia en el Uruguay*, Arca, Montevideo, 1971; Giovanni Sartori, *Partidos y sistemas de partidos. Marco para un análisis*, Alianza, Madrid, 1992, (Alianza Universidad); y Luis Eduardo González, *Estructuras políticas y democracia en Uruguay*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1993. Por nuestra parte, en un trabajo anterior caracterizamos este fenómeno como “bipartidismo cruzado”: “Con “bipartidismo cruzado” me refiero al fenómeno que resulta ante la dificultad de los dos partidos tradicionales para establecer el “gobierno de partido” característico de una democracia mayoritaria, donde es común que, para superar tal déficit, sus fracciones internas recurran a formar acuerdos indispensables de coparticipación con fracciones afines del partido adversario, y con ello establecer un *bloque de fracciones interpartidista*, ya sea para gobernar o para formar la oposición.” *Uruguay, génesis y metamorfosis de una cultura democrática... op. cit.*, p. 102.

político solían actuar también, en calidad de “partidos de ideas”, la Unión Cívica (1907), de tendencia católica, el Partido Socialista (1910) y el Partido Comunista de Uruguay (1921).

Fue en medio de este escenario, caracterizado por los pesos y contrapesos en todos los niveles, que Batlle impulsó su obra reformadora, lo que la hace aún más meritoria, y en la que uno de los objetivos específicos era precisamente mejorar la situación de los trabajadores, hacerlos “ciudadanos” (y quizás atraer su voto para completar su plan reformador). En uno de sus artículos, publicado en el diario que él había fundado, *El Día*, podía leerse hacia 1906:

Hay que reconocer al obrero, y en general a todos los hombres de trabajo, miembros y factores importantes de una sociedad civilizada, el derecho a la vida de la civilización, de la familia, de la sociedad, y por tanto el derecho de disponer del tiempo indispensable para participar de esos bienes [...] deben disponer de [tiempo] para hablar con sus amigos, para armonizar ideas con sus esposas, para conocer y acariciar a sus hijos y para extender su cultura moral e intelectual.¹³³

Idea que influyó también en su actuación como presidente, en sus dos periodos de gobierno, y que se tradujo en lo que denominamos el primer ciclo de coordinación trabajo-capital, donde se sentaron las bases de un tipo de relacionamiento diferente con las organizaciones sindicales, puesto que no fueron integrados a los partidos políticos.

Técnicas iniciales: A pesar de que la primera organización de trabajadores surgió en 1870, lo cierto es que el verdadero conflicto entre trabajo y capital cobró mayor relevancia a partir de la década de 1890, justo después de la crisis señalada. Así, para 1905, una vez que el Ejército central recién había logrado el monopolio de la coerción, tras la derrota de la última afrenta militar blanca, el desarrollo del sistema político, y de la sociedad en general, se topó ante un conflicto nuevo, de manera un tanto sorpresiva. En aquel año, decenas de gremios hicieron uso del mejor recurso con el que disponían para alcanzar sus demandas: la huelga. Las malas condiciones laborales, agravadas por los efectos de la reciente guerra civil, favorecieron que en los primeros meses de 1905 estallara una ola huelguística integrada por 15 mil participantes o el 50% del

¹³³ *El Día*, 26 de diciembre de 1906; en Barrán y Nahum, tomo 2, p. 147.

proletariado censado en 1908, según Barrán y Nahum.¹³⁴ Fue así como en las huelgas de 1905 participaron la mayor parte de los gremios de cuantas ocupaciones existían, aunque los conflictos más álgidos fueron los que protagonizaron los trabajadores del ferrocarril y del puerto. Por cierto que el mismo año, 1905, en medio del conflicto, se habría constituido también la primera central de trabajadores, la Federación Obrera Regional Uruguay (FORU), de tendencia ácrata, integrada por entre 26 y 40 sindicatos que representaban directamente al menos a 7 mil obreros.¹³⁵

En aquella primera *oportunidad de coordinación*, el presidente José Batlle y Ordóñez aplicó las técnicas iniciales de poder infraestructural, y aunque su impacto sobre el desenlace de los conflictos no fue tan decisivo, sí se convertiría a largo plazo en una pauta de las relaciones que se desarrollarían entre los trabajadores y el sistema político. En primer lugar, ante la ola conflictiva de huelgas, y en contra del trato acostumbrado ante los conflictos sindicales, Batlle decidió mantener a la policía bajo una actitud “neutral”, lo que automáticamente se convirtió en un mecanismo de presión para obligar a los empresarios a negociar y envió como mediador para los conflictos de ferroviarios y portuarios a su ministro de Industrias y Trabajo, Claudio Williman. En segundo lugar, designó a Benjamín Fernández y Medina para que elaborara un informe sobre las causas que generaban las huelgas y las formas de solucionar el problema. El informe sugirió la atención de algunas de las exigencias de los trabajadores y propuso como mecanismo “el arbitraje por personas competentes”.¹³⁶ A la vez que, desde principios de 1905 circulaba un proyecto de legislación laboral¹³⁷ y al menos dos comisiones especiales para tratar el tema, una de la Cámara de Representantes¹³⁸ y otra de la Unión Industrial Uruguay,¹³⁹ Batlle envió su proyecto en la materia el 26 de diciembre de 1906, en el que se proponían las 8 horas de jornada (después de un año de

¹³⁴ Barrán y Nahum, *Batlle, los estancieros y el imperio británico. Tomo II. Un diálogo difícil, 1903-1910*, Montevideo, 1981, pp. 67-68.

¹³⁵ Barrán, José Pedro y Benjamín Nahum, *Batlle, los estancieros y el imperio británico. Tomo IV. Las primeras reformas, 1911-1913*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 1983, p. 54.

¹³⁶ 3 junio de 1905. Zubillaga y Balbis, *op. cit.*, tomo I., p. 105.

¹³⁷ Elaborado por los diputados nacionalistas Luis Alberto de Herrera y Carlos Roxlo (25 de febrero de 1905). *Ibidem.*, p. 101.

¹³⁸ 2 junio 1905, *idem.*, p. 105.

¹³⁹ 30 mayo de 1905, *ibíd.*

prueba con 9 horas), en aquellos trabajos “sin interrupción”, entre otras medidas destinadas a proteger a los menores de 18 años, la concesión de un mes posparto para las mujeres y un día de descanso por semana. En aquel primer proyecto de Batlle se estipulaba que el cumplimiento de estas leyes debía ser velado por la policía.¹⁴⁰ Pero no fue aprobado.

En el intervalo de los dos gobiernos de Batlle, mientras Williman era presidente (1907-1911), la policía se vio fortalecida y los sindicatos se debilitaron, lo que habría llevado al desmejoramiento de las situaciones alcanzadas bajo los efectos del movimiento huelguístico de 1905.¹⁴¹ Quizás por ese conjunto de situaciones se esperaba con ansia la vuelta de Batlle. Y fue justamente en 1911, a su regreso, cuando el movimiento de trabajadores resurgió con mayor ahínco incluso que en 1905, a tal grado que se llevó a cabo la primera “huelga general”. El conflicto duró 48 horas y fue coordinado por la FORU. Habrían participado aproximadamente 20, 000 trabajadores de distintos gremios en apoyo solidario a los tranviarios, que se encontraban estancados en un conflicto iniciado varias semanas atrás al tratar de reorganizar el sindicato y ser reprimidos por los patrones.

Es en este momento cuando se produce una de las escenas más extrañas en la historia de las relaciones entre el gobierno y los sindicatos. Pues, una vez terminada la asamblea de la FORU, en la que habrían tomado la decisión de ir a la primera “huelga general”, se dispusieron comunicarle (a medianoche) la noticia a Batlle, por lo que marcharon en contingente hasta su casa, para asegurar su respaldo que, dados los antecedentes de 1905, sabían de antemano que iban a obtener. Así se narra la escena en el periódico *El Siglo*, recogida por Barrán y Nahúm:

Luego de votada la huelga general en la sede de la Federación -el Centro Internacional de Estudios Sociales, en la calle Río Negro no. 274-, la multitud salió en manifestación hacia la Avenida 18 de julio.

Al llegar allí varios guardiaciviles quisieron disolverla, pero fueron “arrollados”, continuando por la Avenida a los gritos de “Viva la huelga general” y “Viva Batlle”. En la esquina de 18 y Andes un grupo de policías a caballo intentó de nuevo dispersarla. “Vano esfuerzo”. La numerosa columna, formada por “más de mil personas”, rompió el cordón policial haciendo

¹⁴⁰ Barrán y Nahúm, *op. cit.*, tomo IV, p. 79.

¹⁴¹ Rodríguez., Universindo [et al.], *El sindicalismo uruguayo: a 40 años del congreso de unificación*, Taurus, Montevideo, 2006, p. 28.

irrupción frente a la casa del presidente de la República al que vivaban entusiastamente, pidiéndole que saliera al balcón. Pocos minutos después apareció Batlle, rodeado de sus secretarios, Virgilio Sampognaro y Medina Betancourt, y de algunos de sus hijos”. Su aparición fue saludada “por una salva atronadora de aplausos”.

Angel Falco se subió a un árbol para hablar. El poeta anarquista dijo dirigiéndose al Presidente: “Ciudadano Batlle y Ordóñez: El pueblo, que os conoce, espera de Vos que sabréis mantener la actitud de siempre en esta emergencia, ante la batalla que se está librando entre los huelguistas y las empresas; de Vos, que habéis guiado al país por sendas de libertad... en la conquista de los derechos universales y de justicia social; Vos no podéis permanecer extraño a este movimiento...”. Y luego de este llamado a su embanderamiento, añadió que “la Federación Obrera... ha decretado la huelga general, no como en otros países, contra el Gobierno... que ha sabido mantener la neutralidad, sino contra las empresas que no han respetado las condiciones pactadas con los obreros. Así, esta manifestación se despide de Vos... gritando ¡Viva Batlle y Ordóñez!”.

Vivas que la multitud repitió.

Al pedido insistente de los manifestantes para que hablase, Batlle se adelantó al antepecho del balcón y después de “un breve momento de meditación”, dijo:

“Las leyes y el orden que estoy obligado a mantener por deber de mi cargo, no me permiten tomar participación activa en nuestra contienda. Soy el encargado de hacer cumplir el orden y los derechos de todos los ciudadanos...y por lo tanto el Gobierno garantizará vuestros derechos mientras os mantengáis dentro del terreno de la legalidad. Organizáos, uníos y tratad de conquistar el mejoramiento de vuestras condiciones económicas, que podéis estar seguros que en el Gobierno no tendréis nunca un enemigo, mientras respetéis el orden y las leyes”.¹⁴²

Batlle actuó en consecuencia. Recién a su llegada había ya disuelto la sección de la policía dedicada al movimiento sindical que tenía fichado a cada uno de sus líderes. Pero además agregó otros factores a su reiterada estrategia de presión, como obstaculizar la actuación de choferes nuevos (“rompehuelgas”) al exigir en plena huelga un examen exhaustivo de conocimientos y multar a las empresas de tranvías por cada día de incumplimiento del servicio público que se les había concesionado.¹⁴³ A un mes de terminado el conflicto tranviario, Batlle envió al Parlamento su segundo proyecto en materia de trabajo, el cual fue desglosado y aprobado, en lo que respecta a las 8 horas, en noviembre de 1915.

¹⁴² “Otra vez en plena huelga”, *El Siglo*, 23 de mayo 1911; Barrán y Nahúm, *op. cit.*, Tomo IV, p. 58-59.

¹⁴³ Vanger: 119; en Barrán y Nahúm, *op. cit.*, Tomo IV, p. 63.

La ley de 8 horas fue secundada por un conjunto de leyes en materia laboral: medidas para evitar accidentes de trabajo (1914), prohibición de trabajo nocturno en panaderías y otros locales (1918), sillas para que las obreras y empleadas descansaran cuando sus tareas lo permitieran (1918), Caja de Jubilaciones y Pensiones de Obreros y Empleados de Servicios Públicos (1919), descanso semanal obligatorio de un día (1920, primero para algunas ocupaciones y luego extendido a obreros y empleados de comercio e industria), responsabilidad patronal sobre accidentes de trabajo (1920), salario mínimo para trabajadores rurales, Caja de Empleados bancarios y empleados de la Bolsa de Comercio (1925), así como la inclusión de obreros gráficos y periodistas en la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Obreros y Empleados de Servicios Públicos (1928), entre otras.¹⁴⁴

Un aspecto de particular relevancia para la interpretación que aquí se propone es que la vigilancia de esta primera generación de leyes laborales no estuvo a cargo de la policía, como proponía Batlle originalmente en 1906, sino de “veinticinco inspectores que serán designados entre personas que inspiren confianza a los obreros”, adscritos a la Oficina del Trabajo (creada en 1907), como se podía leer en el segundo proyecto de Batlle enviado al Parlamento. Quienes percibirían el doble del sueldo de la mayoría de los funcionarios públicos,¹⁴⁵ y los cuales efectivamente se designaron entre trabajadores de filiación anarquista, hasta donde se tiene conocimiento. Con la creación de la figura de los inspectores de trabajo, precedida por un decreto de Batlle en que se estipulaban bases más “científicas”¹⁴⁶ y el nuevo conjunto de leyes laborales, la Oficina Nacional del Trabajo, adscrita al Ministerio de Industrias y Trabajo desde 1907, se convertiría en la institución que coordinaría el conflicto entre capital y trabajo como resultado de un conjunto de técnicas infraestructurales que permearon tersamente la sociedad sin aniquilar las organizaciones sociales. Proceso de institucionalización en el cual las organizaciones de trabajadores, desde sus trincheras, formaron parte y que utilizaron para exigir la aplicación de las leyes y gestionar la expansión de los nuevos derechos

¹⁴⁴ Cfr. Porrini, *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940 -1950)*.

¹⁴⁵ Barrán y Nahum, *op. cit.*, Tomo IV, p. 76-79.

¹⁴⁶ Decreto del 28 de mayo de 1913, en donde se estipulan las funciones: estudiar el costo de vida, ampliar la base de información sobre el mercado de trabajo, realizar un censo obrero anual y publicar un boletín bimensual. Boletín de la Oficina del Trabajo, no. 2, 15 de abril de 1913, pp. 5-7; en Barrán y Nahum, *op. cit.*, tomo IV, p. 80-81.

que iba adquiriendo cada gremio, con lo que no solamente se mantendrían autónomas, sino que comenzarían a ensanchar también sus raíces y a ver nuevos e interesantes brotes gremiales.

Primera tentativa despótica (1933-1943)

El 31 de marzo de 1933, Gabriel Terra, presidente electo para el periodo 1931-1935, da un golpe de estado apoyado por la policía (que estaba a cargo de su cuñado, Alfredo Baldomir), el ejército, el sector herrerista del Partido Nacional y algunos sectores del Partido Colorado (riveristas, sosistas y vieristas), también opuestos al batllismo. Terra disolvió el Parlamento, el Consejo Nacional de Administración y reformó la constitución al siguiente año, en la cual restauró el ejecutivo unipersonal y estableció el senado del “medio y medio” (alusivo a 15 sillas para el sector mayoritario de cada una de las dos principales fuerzas políticas). El lapso de Terra en el gobierno fue seguido por una suerte de “transición” encabezada por Alfredo Baldomir, quien protagonizó, paradójicamente, el “golpe bueno”, que restauró el régimen anterior, con la constitución de 1942. En este periodo podemos observar una clara tendencia de poder despótico, encabezada fundamentalmente por Terra, a la que las organizaciones de trabajadores resistieron.

Gabriel Terra intentó desarrollar una nueva relación con las organizaciones de trabajadores uruguayos, valiéndose de sus “facultades extraordinarias” recién adquiridas, recurriendo de manera recurrente al decreto y a las medidas extraordinarias. Lo que refleja un acercamiento hacia los trabajadores contrastante con gobernantes anteriores, sobre todo cuando pensamos en Batlle y Ordóñez. Tan sólo en abril de 1933, tras los primeros días del golpe, podemos encontrar cuatro decretos. Uno en el que concede licencia anual obligatoria de 15 días a los trabajadores del comercio (al tiempo que se suprimen 17 feriados para todos los trabajadores del país). Otro en el que suspende el derecho de funcionarios de elegir a sus representantes en la Caja de Jubilaciones y Pensiones. Un tercero en donde prohíbe los recursos de huelga, boicot y actos de solidaridad al personal de cabotaje y portuario, bajo el argumento de que se afectaba un servicio público (de igual manera, al siguiente año, Terra apoyó a la patronal en el conflicto gráfico) y un cuarto decreto en donde crea un “Consejo Superior del Trabajo”. El historiador Rodolfo Porrini ha analizado con especial interés sobre todo

este último decreto, así como un par de proyectos de ley sobre reglamentación sindical, en donde se refleja claramente la concepción que tenía Terra de desarrollar un sindicalismo de dominación, como claramente lo percibieron también los trabajadores.¹⁴⁷ Paradójicamente, el gobierno de Gabriel Terra, incluyó en la reforma de la constitución de 1934, por vez primera, importantes derechos sindicales (aunque como ya vimos, como fase inicial de un programa que tenía la intención de controlar y dominar a los sindicatos, al más puro estilo del fascismo italiano, replicado en el continente en su variante “populista” por los vecinos Brasil, con Getulio Vargas, y Argentina, con Perón así como en México, con Cárdenas), que en décadas posteriores serían reivindicados celosamente por las nuevas organizaciones de trabajadores. Los derechos del trabajo están estipulados en los artículos 52 a 58, y los que refieren a los derechos sindicales y sociales se encuentran condensados en los art. 56 a 58:

Artículo 56.- La Ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

Artículo 57.- Los funcionarios están al servicio de la Nación y no de una fracción política. En los lugares y horas de trabajo la actividad proselitista será ilícita y, como tal, reprimida por la Ley.

La Ley establecerá el Estatuto del Funcionario sobre la base fundamental de que el funcionario existe para la función y no la función para el funcionario.

El Estatuto determinará especialmente las condiciones de ingreso a la Administración; las reglas del ascenso; las garantías de la permanencia, de la cesación, de la suspensión o del traslado; los deberes de los funcionarios y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

Ninguna investigación parlamentaria o administrativa sobre irregularidades, omisiones o delitos, se considerará concluida mientras el inculcado no pueda presentar sus descargos y articular su defensa.

El Estatuto deberá quedar establecido dentro de los dos años de promulgada esta Constitución.

Artículo 58.- Las jubilaciones generales y seguros sociales se organizarán en forma de garantizar a todos los trabajadores, patronos, empleados y obreros, retiros adecuados y subsidios para los casos de accidentes, enfermedad, invalidez, desocupación forzosa, etc.; y a sus familias, en caso de muerte, la pensión correspondiente.

¹⁴⁷ Cfr. Porrini, Rodolfo, *Derechos humanos y dictadura terrista, 1933-1938*, Vintén, Montevideo, 1994, pp. 88-93; y *La nueva clase trabajadora...*, p. 132-142.

La pensión a la vejez constituye un derecho para el que llegue al límite de la edad productiva, después de larga permanencia en el país y carezca de recursos para subvenir a sus necesidades vitales.¹⁴⁸

Cuenta Porrini, que hacia 1936 inició una nueva ola de huelgas, lo que probablemente llevó al gobierno a ser más pragmático e incurrir sobre la marcha un nuevo mecanismo para restaurar el orden: los convenios colectivos. En un artículo que publicara años después el director del Instituto Nacional del Trabajo, Julio Sanguinetti, que ya había asumido el puesto desde 1936,¹⁴⁹ se puede observar la gran frecuencia con que se comenzó a utilizar este mecanismo para resolver los conflictos en diversos gremios: 1936: 9; 1937: 8; 1939: 7; 1940: 4; 1941: 12; 1942: 26; 1943: 39; 1944: 30; 1945: 23).¹⁵⁰ Por último, para 1941, aún durante el gobierno de Baldomir (en el que por cierto se aprueba un conjunto de leyes que aluden a expansiones de derechos laborales para diversos sectores), se instauraron ocho “Comisiones de Salarios”, a partir de un decreto presidencial, para los “trabajadores a domicilio” de la industria textil de Montevideo, constituidas cada una por dos delegados obreros, dos patronales y uno del Poder Ejecutivo.¹⁵¹ Un nuevo ciclo había comenzado, pero ahora en torno a la *oportunidad de coordinación* que presentaba el salario. El sistema político se había fortalecido y los trabajadores sobrevivieron a las tentativas de control y dominación de los gobiernos que integraron ese primer ciclo.

¹⁴⁸ Constitución de la República Oriental del Uruguay (1934), tomado el 1 de diciembre de 2012 de: <http://www.parlamento.gub.uy/constituciones/const934.htm> Dichos artículos pasaron intactos las reformas constitucionales de 1938 y 1942.

¹⁴⁹ Julio Sanguinetti, por cierto, ocupó aquella misma posición durante la siguiente década, siendo clave para el desempeño de los Consejos de Salarios.

¹⁵⁰ Sanguinetti, Julio; en Porrini, *La nueva clase trabajadora...* p.135, 149. En la ley no. 9675 (4 de agosto de 1937), emitida a partir del conflicto del gremio de la construcción, se faculta al Instituto Nacional del Trabajo para vigilar el cumplimiento de los convenios, lo que sirvió como antecedente para posteriores conflictos, *ibid.*, p.139.

¹⁵¹ Porrini, *idem.*, p. 150.

3. COYUNTURA CRÍTICA I: LOS CONSEJOS DE SALARIOS

A la luz de lo dicho en el capítulo anterior, podemos apuntar que el surgimiento de los Consejos de Salarios en 1943 (en adelante CS) fue la cúspide del ciclo de expansión de la función de bienestar social que el sistema político tuvo durante la primera mitad del siglo XX. Su incorporación representó la consolidación del papel decididamente interventor en las relaciones entre capital y trabajo. Para 1943 los distintos gobiernos, a través del Ministerio de Industrias y Trabajo, y de manera específica mediante el Instituto Nacional del Trabajo, habían intervenido mediante diversos métodos en numerosos conflictos entre patrones y trabajadores. A continuación describiremos el funcionamiento de los Consejos de Salarios como una *técnica de coordinación descentralizada*, en donde la mayoría de las decisiones se tomó en la base de la pirámide organizacional, mediante negociación y el acuerdo de representantes de los tres sectores involucrados: trabajadores, empresarios y gobierno.

En la primera parte abordaremos el origen de la demanda del “salario mínimo” y las características de los Consejos de Salarios. En la segunda parte, estudiamos el comportamiento específicamente del sector de los trabajadores de cuello blanco montevideanos, entre 1943 y 1952, y presentamos algunos ejemplos del fortalecimiento que las organizaciones de cuello blanco experimentaron en este proceso, para poder abordar, en el capítulo 4, exclusivamente las consecuencias que tuvieron los Consejos de Salarios en el proceso de socialización política de los trabajadores.

Los Consejos de Salarios: segundo ciclo de coordinación de las relaciones trabajo-capital (1943-1952)

Con la llegada de Juan José de Amézaga al poder, el 1 de marzo de 1943, la democracia uruguaya recobró por completo su normalidad. Esto significó el regreso a la escena política de los batllistas y los “blancos independientes”, que durante todo el régimen de Terra y el gobierno de Baldomir (1933-1943) se habían abstenido a participar en comicios electorales para negar al gobierno *de facto* la legitimidad que confiere una oposición legal; así como el desplazamiento a un segundo plano de las fuerzas políticas que habían apoyado a Terra (el herrerismo y los terristas). Fue esta reconfiguración de

las instituciones y las fuerzas políticas lo que hizo posible la puesta en marcha de los Consejos de Salarios. El relevo de Amézaga, estuvo a cargo de Tomás Berreta (1 marzo de 1947), quien falleció inesperadamente (2 de agosto), y fue sustituido por Luis Batlle Berres, el sobrino predilecto de José Batlle y Ordóñez,¹⁵² fundador de la “lista quince” al interior del Partido Colorado,¹⁵³ quien asumió la presidencia y gobernó entre 1947 y 1951. Situado en los confines de la Segunda Guerra Mundial y los albores de la Guerra Fría el periodo se caracterizó por un gran apoyo a la producción local de bienes de consumo, acompañado de ciertas medidas de redistribución y protección social (que constituyeron una gran continuidad con el “primer batllismo”), lo que sentó las bases para establecer una política de alianzas, que sin duda buscó controlar a los trabajadores, a través de un mecanismo de negociación: Los Consejos de Salarios.

La demanda

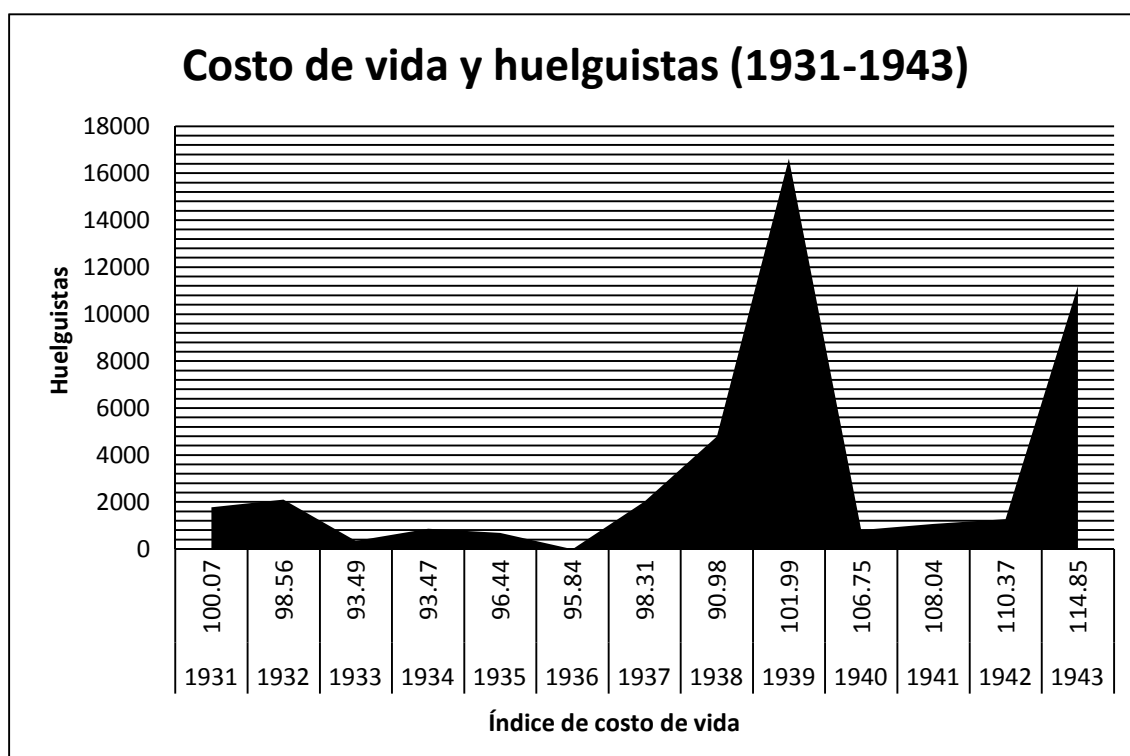
A partir del desafío que presentó la crisis de 1929 el sistema político uruguayo profundizó su función dinamizadora de la economía. Por un lado, el estancamiento del sector rural (motor central de la economía), obligó al gobierno a generar un conjunto de medidas paliativas para aminorar los efectos negativos de la crisis y procurar su pronta recuperación (al mismo tiempo que se fomentaba la producción y diversificación agrícola). Por otra parte, el gobierno se abocó con vehemencia a la industrialización del país a través de medidas regulatorias como el control de cambios, el comercio exterior, el mercado interno y los salarios; al mismo tiempo que desarrolló sus tareas empresariales en los campos de la electricidad y los combustibles, mediante la generación de grandes obras a través de sus “entes autónomos”, como la refinería ANCAP y la presa hidroeléctrica de Rincón del Bonete, las primeras de su tipo en el país.¹⁵⁴

¹⁵² A causa de su temprana orfandad, Luis Balle Berres fue criado por José Batlle y Ordóñez.

¹⁵³ La cual se disputaba con la “lista 14”, liderada por los hijos de Batlle y Ordóñez, la hegemonía entre los batllistas.

¹⁵⁴ Cfr. Ruiz, Esther, “Del viraje conservador al realineamiento internacional. 1933-1945”, en Frega, Ana, Ana María Rodríguez Ayçaguer, Esther Ruiz, Rodolfo Porrini, Ariadna Islas, Daniele Bonfanti, Magdalena Broquetas, Inés Cuadro, *Historia del Uruguay en el siglo XX: 1890-2005*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 2008, p. 112-14. Para ampliar este argumento ver: Jacob, Raúl, *Depresión ganadera y desarrollo fabril*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1981.

En cuanto a los salarios podemos decir que desde 1929 y durante la década de 1930 se mantuvieron en esencia estancados, incluso con algunas fluctuaciones negativas importantes. Resulta claro pues que parte de la estrategia desarrollista de los gobiernos de este período era precisamente mantener los salarios bajos (e incluso disminuirlos como fue el caso de los funcionarios públicos). Sin embargo, el inicio de la Segunda Guerra Mundial disparó el costo de vida de los trabajadores en Uruguay. Por lo que el conflicto sindical estalló con fulgor y la efervescencia huelguística se convirtió en un “obstáculo” del modelo industrializador, lo que generó la necesidad de buscar un mecanismo para dotar de mayor certidumbre a las relaciones entre trabajo y capital, una vez que las tentativas despóticas habían fracasado.¹⁵⁵ Como se demuestra en el siguiente gráfico, a partir de 1936 el costo de vida (representado en cada año, en pesos uruguayos, en la parte inferior) experimentó alzas violentas, lo que coincide con el incremento del número de trabajadores que participaron en huelgas, de acuerdo con los datos que reporta la policía, siendo el año de 1939 el momento más crítico.¹⁵⁶



¹⁵⁵ El gobierno intentó controlar desde 1939 el alza del costo de vida a través de diferentes medidas, como la Comisión de Subsistencias, fortalecida con la “Ley de subsistencias”, que se enfocó sobre todo a los productos de primera necesidad, pero el ascenso de los precios y la especulación fueron inevitables.

¹⁵⁶ Elaborado con base en Ministerio de Hacienda, Dirección General de Estadística y Censos, *Anuario Estadístico de la República Oriental del Uruguay, Año 1943*, Col. I, Tomo L y publicación CLXIX, Imprenta Nacional, Montevideo.

En 1938, en este escenario de conflictividad creciente, el diputado del Partido Comunista del Uruguay, Eugenio Gómez, denunció en el Parlamento los bajos salarios que percibían los trabajadores, así como las pésimas condiciones en las que desempeñaban su trabajo.¹⁵⁷ La Cámara de Representantes designó una Comisión integrada por miembros de distintas fuerzas para estudiar el problema. Entre 1939 y 1940 la Comisión visitó 44 establecimientos industriales y en marzo de 1941 presentó los resultados en el pleno, los cuales mostraron una clara y contundente prueba del conjunto de miserias que debían sortear los trabajadores.¹⁵⁸ Por lo que a partir de ese momento la idea de que era imprescindible incrementar los sueldos de los trabajadores se afianzó en la élite política. El siguiente paso fue definir una fórmula, un “mecanismo de fijación”, como se refería en el célebre convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Uruguay desde el 5 de abril de 1933 (a pocos días del golpe de Terra).¹⁵⁹

De acuerdo con sus impulsores, podemos señalar tres tipos diferentes de proyectos. En primer lugar, encontramos el proyecto del *diputado Emilio Frugoni*, fundador del Partido Socialista, quien desde 1912 (en medio del primer batllismo) había propuesto la creación de consejos de salario mínimo por industria y ramas comerciales, con representantes de trabajadores, patrones y el gobierno, instancias que a la vez fungieran como conciliadores y árbitros. En segundo lugar, encontramos los proyectos que se generan a partir de la *Comisión de Estudio del Parlamento*, formulados con ideas de todos los partidos políticos, y que a través de la discusión parlamentaria se fue enriqueciendo, hasta incluir a los trabajadores de servicios públicos, rurales y domésticos, así como un régimen de Cajas de Asignaciones Familiares. Por último, podemos hablar de los proyectos que surgieron desde el *Poder Ejecutivo*: 1) Baldomir y

¹⁵⁷ En una entrevista que hace Porrini a Héctor Rodríguez, dirigente textil, en 1990 se aclara: “La iniciativa fue de un dirigente estudiantil y trabajador municipal que se llamaba Carlos Sánchez, que se le ocurrió la idea, la planteó en el Partido, la idea tuvo aceptación en el partido. Gómez la recogió y la propuso en la Cámara. La gloria de la iniciativa la recogió siempre Gómez, el inventor de la cosa fue Carlos Sánchez y es justo establecerlo”; en *La nueva clase trabajadora...*, p. 145, n. 378.

¹⁵⁸ El informe fue publicado en *Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes*, Tomo 442, 1941, Sesión del 17 de marzo de 1941, p. 21-32.

¹⁵⁹ Decreto-Ley no. 8950, 5 de abril de 1933, consultado el 10 de septiembre de 2012 en: <http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=08950&Anchor=>

México ratificó el Convenio 26 de la OIT en 1935, y fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de agosto del mismo año.

Canessa (12/09/1941), que le atribuían al PE las facultades de clasificar las actividades en grupos (por cada uno de los cuales funcionaría un CS) y estipular las medidas para su instalación; así como definir los procedimientos para la elección de los delegados (vía organizaciones con “personería jurídica”, cuyo reconocimiento también sería normado por el PE); los CS a su vez tendrían la facultad de crear “subconsejos” para estudiar un problema. 2) Amézaga y Mendivil (22/03/1943), que omite la cuestión de los CS para trabajadores rurales, servicio doméstico y salario mínimo base, a la vez que mantiene la propuesta de que la participación de los trabajadores en los consejos de salarios se lleve a cabo exclusivamente a través de organizaciones con “personería jurídica”.

De los tres tipos de proyecto, sin duda el más completo fue el de la Comisión del Parlamento. Sin embargo, las dificultades para alcanzar un consenso en las cámaras, debido probablemente a la injerencia de poderes fácticos (en especial los grandes ganaderos), frenaron el proyecto en 1941, en el Senado del “medio y medio”.¹⁶⁰ El “golpe bueno” de Baldomir, en febrero de 1942, y la restauración plena del régimen democrático, con la llegada de Juan José de Amézaga a la presidencia, con el envío de su proyecto, y la renovación de las cámaras con la inclusión de las fuerzas políticas relegadas por el terrismo, en 1943, pusieron nuevamente el tema en la mesa. La necesidad imperiosa de no dilatar más su aprobación, dado que los precios se habían elevado aún más y el fervor huelguístico seguía a tono, hizo que sus principales promotores en el año de 1943, las facciones batllistas y blancos independientes, desistieran de incluir a los trabajadores rurales, el servicio doméstico y salario mínimo base en el proyecto, que finalmente fue proclamado ley el 12 noviembre 1943.¹⁶¹

La respuesta

Aprobada la ley, inició la instauración de Consejos de Salarios de composición tripartita (2 delegados de los trabajadores, 2 de los patrones y 3 del Poder Ejecutivo) en cada uno de los distintos grupos de actividad de la industria, el comercio y los servicios públicos (no proporcionados por el gobierno). Veamos las características principales de la nueva institución.

¹⁶⁰ Como se explicó en el capítulo anterior el término se refiere a las 15 sillas para el sector mayoritario de cada una de las dos principales fuerzas políticas que apoyaron el régimen de Terra, seguido por Baldomir (1933-1942).

¹⁶¹ Cfr. Porrini, Rodolfo, *La nueva clase trabajadora...*, p. 154-159.

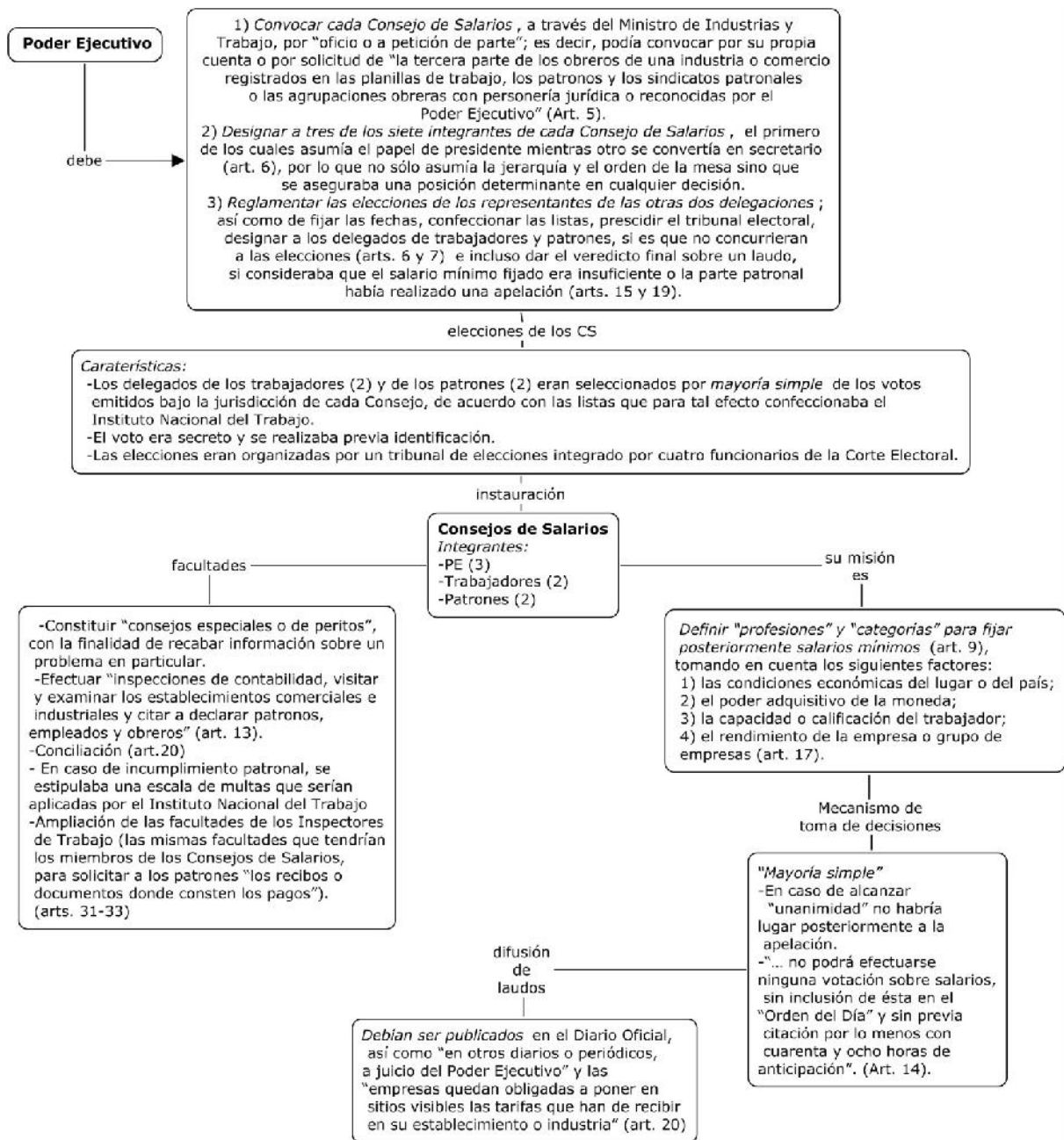
Sin duda, de los 39 artículos que constituyen la ley que da lugar a la creación de los Consejos de Salario en Uruguay, el primero, donde se define el “salario mínimo”, es el que refleja mejor el “espíritu” de la ley. A saber: *Artículo 1. El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.*¹⁶² Como se puede apreciar, se trata de una noción de salario mínimo que cruza la línea de las necesidades estrictamente físicas (bien podríamos decir de la parte animal de los seres humanos), para consagrar en la ley un derecho social que procure un desarrollo integral.¹⁶³

Un rasgo fundamental es que el Poder Ejecutivo no logró consolidar en la ley todas las facultades que ambicionaba para mantener el control absoluto de los procesos que integrarían los Consejos de Salarios; sin embargo, aún después de los importantes matices que fueron introducidos por las cámaras, logró conservar un papel protagónico, importante para la mediación, y a menudo exigió un espíritu omnisciente e infatigable. Para ofrecer una visión general de las principales características de los Consejos de Salarios que configuró la ley hemos elaborado el Diagrama 1, que se presenta a continuación.

¹⁶² “Ley no. 10,449 de 12 de noviembre de 1943. Se instituye el régimen de Consejo de Salarios con existencias de Cajas de Compensación y se articulan normas conexas”, en Abdala, Salvador J., *Consejos de Salarios. Jurisprudencia. Leyes, decretos, laudos, resoluciones, apelaciones, comentarios*, Libreros Editores Monteverde y Cía, Montevideo, 1946, pp. 53-61.

¹⁶³ Como complemento al “salario mínimo”, en la misma ley de los Consejos de Salarios, se dispusieron medidas para establecer Cajas de Asignaciones Familiares, con la finalidad de compensar a los trabajadores con un ingreso periódico adicional por cada hijo reconocido de manera legal.

Diagrama 1. Los Consejos de Salarios de 1943¹⁶⁴



¹⁶⁴ Elaboración propia con base en la Ley de consejos de Salarios (1943).

Sin lugar a dudas la puesta en marcha de los Consejos de Salarios tuvo un efecto positivo sobre los sueldos de los trabajadores. Así lo demuestran los estudios del gobierno en el periodo y el análisis de algunos especialistas, que observan el crecimiento a partir de principios de 1943 y una nueva congelación a finales de la década de 1950.¹⁶⁵ Empero, resulta más difícil determinar si esos aumentos fueron suficientes (de acuerdo con el principio estipulado en la propia ley) puesto que en el mismo periodo, la inflación, que a mediados de la década comenzó a hacer mella en la sociedad uruguaya, se convertirá en un factor de profunda inestabilidad en las décadas siguientes.

Técnica de coordinación descentralizada. Una de las principales diferencias de los Consejos de Salarios instalados en Uruguay como mecanismos de fijación de sueldo mínimo, respecto a otros países de América Latina, fue la descentralización profunda que existió en el proceso de toma de decisiones. Países como México, Brasil, Argentina, Chile y Perú habían optado en el mismo periodo por seguir un modelo de comisiones o consejos nacionales de salarios supuestamente “descentralizados” del gobierno, que incluían la “representación” de trabajadores y empresarios, pero bajo mecanismos en donde la designación de los delegados se encontraba estrechamente relacionada con la voluntad del Poder Ejecutivo.¹⁶⁶

En Uruguay, mientras se llevaba a cabo el debate legislativo, también se analizaron distintas versiones de esos modelos, pero como hemos visto se aprobó un modelo más ambicioso. Así, en lugar de una “comisión nacional” se definieron 20 grupos de actividades económicas, cada uno de los cuales tendría su propio Consejo de Salarios integrado por delegados de trabajadores y patrones, que además no serían electos bajo la

¹⁶⁵ Porrini ofrece una revisión crítica de las principales fuentes, *La nueva clase...*, pp. 95-104. Los datos oficiales también lo refieren así, *cfr.* Ministerio de Industrias y Trabajo, *Clasificación Industrial de ramas de actividad económica en el Uruguay. Digesto de la actuación de los Consejos de Salarios entre los años 1943-1952.*, Imprenta Nacional, Montevideo, 1953.

¹⁶⁶ En México se estipuló el salario mínimo desde la Constitución de 1917 (art. 123, fracs. VI, VIII y IX), inspirado en un principio regional se creaban “Comisiones especiales” en cada municipio, supeditadas a la “Junta Central de Conciliación” de cada Estado. En la década de 1930 se realizaron algunos ajustes para favorecer las facultades de las Juntas estatales. Ante el alza abrupta del costo de vida durante la Segunda Guerra Mundial el sistema político mexicano respondió con la “Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente” (publicada el 24 de septiembre de 1943 en el *Diario Oficial*), a partir del cual se subieron los sueldos de los grupos asalariados más bajos (\$10 diarios o menos) hasta un 50%, la cual se mantuvo vigente hasta la reforma de 1965. *Cfr.* Molina Enríquez, Álvaro, *Legislación comparada y teoría general de los salarios mínimos legales*, UNAM/IIJ, México, 1969, p. 40-43.

venía presidencial, sino representantes legítimos elegidos democráticamente por sus respectivos gremios. En un decreto presidencial del 21 abril de 1944 se aprobó la numeración de grupos en la clasificación de actividades. Los grupos que se establecieron para los Consejos de Salarios fueron:

| Grupos de los Consejos de Salarios ¹⁶⁷ | |
|--|---|
| 1) comercio | 11) industria del vidrio |
| 2) transportes | 12) industria de la construcción |
| 3) banca | 13) industria química |
| 4) profesiones liberales, entidades gremiales, escritorios, etc. | 14) industria del caucho |
| 5) industria metalúrgica | 15) industria de la madera |
| 6) industria textil | 16) industria del tabaco |
| 7) industria de la carne | 17) gráficos |
| 8) industria del cuero y fabricación de calzado | 18) talleres mecánicos |
| 9) industria de la alimentación y afines | 19) usinas de agua, gas y electricidad |
| 10) industria de la confección y afines | 20) actividades varias no especificadas |

Pero en la práctica la descentralización fue aún más lejos, puesto que cada uno de esos grupos, a menudo se dividió en varios subconsejos. Pongamos por ejemplo la situación del más numeroso y complejo, el grupo 1 (comercio), que por su diversidad los representantes del Consejo de salarios decidieron crear subconsejos para las principales actividades, con la respectiva representación de trabajadores, patrones y del Poder Ejecutivo.¹⁶⁸ Lo que sin duda complejizó la coordinación más de lo que los legisladores habían planeado, pero a cambio de una negociación más directa. Pues de otra manera hubiera sido difícil conciliar los intereses de tantos y tan diversos gremios en un solo CS.

De tal manera que la coordinación se efectuó al menos en tres niveles, que conforman una pirámide de aspecto horizontal. En la punta de la pirámide se encontraba

¹⁶⁷ “Decreto de abril 21 de 1944, aprobando numeración, etc. de actividades, a los efectos de la designación de los consejos de salarios”, en Abdala, Salvador, *Consejos de Salarios...*, p. 74-79.

¹⁶⁸ Fue así que se crearon subconsejos para: “Peluquerías y casas de Peinados”, “Farmacias y Droguerías”, “Industria del Dulce” (sólo empleados), “Zapaterías”, “Almacenes y bares”, “Tiendas y ramos similares”, “Mayoristas e importadores”, “Ópticas y Fotografías”, “Florerías, Librerías y Frutos”, “Bazares, Ferreterías, joyerías, casas de fantasía” y “Teatros”, entre otros. “La FUECI designa delegados de todos los ramos”, *FUECI*, no. 23, Montevideo, 4 de julio de 1945, p.8 y “En algunos ramos ya se considera el problema de los sueldos”, *FUECI*, Montevideo, no.24, 18 de julio de 1945, p. 3.

desde luego el *Poder Ejecutivo*, delegando responsabilidades en los funcionarios y representantes de la pirámide en su conjunto, pero con facultades para intervenir en cualquier parte de los procesos y tomar la última decisión en caso necesario. En un nivel intermedio se encontraba el *Ministerio de Industrias y Trabajo*, que a menudo fungía como antesala del Ejecutivo, pero en específico, el *Instituto Nacional del Trabajo*, cuya dirección en el periodo estuvo a cargo de una misma persona, el dr. Julio Sanguinetti, de quien ya hemos hablado, y que impulsó con tenacidad la instalación de los Consejos de Salarios, y en cuya sede, con sus funcionarios, se llevaron a cabo las reuniones de todos los Consejos de Salarios y el numeroso conjunto de gestiones relacionadas con ellos. En la base extendida, diversa y compleja de la pirámide encontramos a los *Consejos de Salarios (y subconsejos)*, integrados cada uno por dos delegados de los trabajadores, dos de los patrones y tres representantes del Poder Ejecutivo (los cuales eran designados directamente por el Presidente) además del secretario que, al menos en la mayoría de los laudos analizados, encarnó con frecuencia Agustín Arturo Benítez, originalmente un inspector del Instituto.¹⁶⁹ Lo cierto es que quienes encarnaban a la autoridad en cada una de las complejas y largas negociaciones de los Consejos de Salarios asumían el papel con un alto grado de autonomía, no sólo porque el Ejecutivo designaba representantes de alta envergadura que prestigiaran el Consejo al que llegaban o porque daba cabida a miembros de distintos partidos,¹⁷⁰ sino porque en la práctica sería simplemente imposible para el Ejecutivo, el Ministro o incluso el Director del Instituto, ejercer a la vez una relación estrechamente subordinada con todos los representantes del Ejecutivo en los Consejos de Salarios. Este último punto se ve reflejado claramente en un texto escrito en 1946 por el dr. Julio Sanguinetti, director del Instituto Nacional del Trabajo, que al hablar de la “congestión” institucional que había generado el funcionamiento de

¹⁶⁹ Sobre los representantes del Poder Ejecutivo refiere Porrini que a menudo eran “legisladores, ex ministros y políticos en ascenso”, particularmente batllistas, pero también blancos independientes. Lo que lo lleva a reflexionar: “Tendemos a pensar que participar en dichas instancias tenía un significado importante, dado el lugar asignado a los CS en las políticas sociales, y en las posibilidades de acercamiento a posibles “ciudadanos” electores”; en *La nueva clase trabajadora...* p.168. Al revisar los laudos de los trabajadores de cuello blanco los nombres de los representantes del Poder Ejecutivo hemos constatado de manera somera esta observación de Porrini. Sin duda un análisis a profundidad de estos datos en específico podría arrojar mayor luz para explicar el peculiar comportamiento electoral de los trabajadores y ver si efectivamente, y hasta qué grado, los CS fueron redituables para los partidos tradicionales.

¹⁷⁰ En un artículo de *FUECI* sobre la actuación de los delegados del PE: "La delegación del Poder Ejecutivo está integrada por hombres pertenecientes a tres sectores políticos del país", en "Nuestro periódico y los delegados del Poder Ejecutivo en el Consejo", *FUECI*, no. 42, Montevideo, 11 de julio de 1946, p. 3 y 6.

alrededor de 100 Consejos de Salarios nos brinda una imagen inmejorable de la situación:

Esa ímproba tarea sólo ha sido posible atenderla medianamente, gracias a esfuerzos constantemente redoblados y habilitando casi todas las horas del día y muchas de la noche. Las etapas se suceden: organización y elección; instalación, funcionamiento y fallo; aplicación y contralor. Estas etapas se superponen, en el panorama general de los distintos grupos. Todo el mecanismo administrativo se ha congestionado. Los servicios de expedición y renovación de documentos, los servicios de contralor de salarios, los administrativos, el servicio jurídico, la secretaría de los Consejos, etc., sin local ni elementos adecuados.¹⁷¹

A través de las revistas de los sindicatos obtenemos una perspectiva aún más cruda de los problemas principales del Instituto Nacional del Trabajo y el Ministerio de Industrias y Trabajo, así como de sus relaciones con el Poder Ejecutivo. Los sindicatos desplegaron una campaña de denuncia constante de los vicios de los funcionarios del trabajo, las dilaciones prácticamente de cualquier gestión, como lo reconoce el propio Sanguinetti, y la “coima” de los inspectores.¹⁷²

La instauración de los CS constituyó una “avalancha” que llevó a las instituciones del trabajo a funcionar a su máxima capacidad. En 1944, el Ejecutivo designó una Comisión de estudios para reorganizar el Instituto Nacional del Trabajo,¹⁷³ cuyo resultado desconocemos, probablemente porque no constituyó un cambio significativo o ni siquiera pasó de las Cámaras (demás está decir que las denuncias continuaron en el periodo estudiado).¹⁷⁴ El cambio que sí se ve reflejado en las fuentes es la creación del

¹⁷¹ "La reorganización del Instituto Nacional del Trabajo", artículo reproducido en *FUECI*, no. 40, Montevideo, 29 de mayo de 1946, p.8.

¹⁷² Ver por ejemplo: "Algunos funcionarios del Instituto...", *FUECI*, no. 6, Montevideo, 3 de enero de 1945, p.3; "La reorganización del Inst. del Trabajo", *AEBU*, no. 6, Montevideo, junio de 1944, p.1. Un caso paradigmático donde se puede observar cómo la desidia, lentitud y torpeza política de los funcionarios del Ministerio de Industrias y Trabajo, y a su vez de la secretaria del PE, frente a la demanda de los empleados de frigoríficos privados, que terminó en una sorpresiva huelga, se puede leer en: "Huelga justificada. Examen de conciencia", *ASEIF*, no. 5, Montevideo, abril de 1949, p.1. *Coima*: soborno.

¹⁷³ En *AEBU*, el órgano de comunicación del gremio bancario, las principales críticas que surgieron en la prensa eran: deficiente organización, falta de personal (120 funcionarios), sueldos injustos y mal reclutamiento.

¹⁷⁴ Sabemos que la Comisión elaboró un proyecto que fue publicado en el *Diario Oficial* el 8 de mayo de 1945, el cual comenzó a ser discutido en el Parlamento, fue retirado por el Ejecutivo para hacer algunas modificaciones, y a principios de 1946 regresó al Parlamento. "Y la reorganización del Instituto?",

Consejo Nacional de Subsistencias y Contralor de Precios, una escueta tentativa institucional de mantener el poder adquisitivo de los salarios frenando la carrera entre estos y los precios, a través de una mayor coordinación con el Ministerio de Industrias y el funcionamiento de los Consejos de Salarios. Al respecto, en un artículo de FUECI, se puede leer:

La nota que, con fecha 2 del corriente [julio de 1948], envió el Ministro de Industrias y Trabajo a los Consejos de Salarios y Consejo Nacional de Subsistencias y Contralor de Precios, impartiendo directivas ‘a fin de evitar elevaciones en los precios de artículos o servicios de primera necesidad’, no constituye en realidad una orden orientada a ‘llegar prácticamente a la congelación de precios y salarios’ como allí se expresa. Por el contrario apunta el comienzo de una serie de medidas gubernamentales tendientes a quitar efectividad a las resoluciones de los Consejos de Salarios, lo que viene a quedar totalmente en descubierto con el decreto publicado posteriormente y publicado en el ‘Diario Oficial’ del día 27 del corriente.¹⁷⁵

“A río revuelto, ganancia de pescadores”, reza la sentencia. Con ello no queremos decir que la política de coordinación haya fracasado, sino todo lo contrario, puesto que, a pesar del “congestionamiento” administrativo, los Consejos de Salarios se pusieron en marcha y resolvieron con eficacia una extensa gama de conflictos agudos y complejos entre trabajadores y patrones, relacionados con los salarios y las condiciones laborales a lo largo y ancho del sector privado. Con resultados favorables para los trabajadores, como hemos apuntado que era el objetivo principal de la política. Y es que una parte considerable del éxito de estas nuevas instituciones fue precisamente el ímpetu con que las organizaciones de trabajadores abordaron cada uno de los Consejos de Salarios, pues se apropiaron con escrupulosidad de cada etapa del mecanismo y aprovecharon al máximo los efectos de la descentralización.

A continuación analizaremos el efecto en el caso específico de los trabajadores de cuello blanco de Montevideo, de acuerdo con el orden de los tres sectores planteados: 1) coordinación de la producción; 2) distribución; 3) servicios. Dado que se trataba del sector de trabajadores con las organizaciones más débiles, como hemos visto en los antecedentes.

FUECI, no. 21, Montevideo, 6 de junio de 1945, p. 1; "Instituto de Trabajo", *FUECI*, no. 32, Montevideo, 2 de enero de 1946, p. 2.

¹⁷⁵ “El poder ejecutivo se orienta con sentido de clase en materia de precios y salarios”, *FUECI*, no. 67, Montevideo, 31 de julio de 1948, p. 1.

Fortalecimiento de las organizaciones de cuello blanco en Montevideo

El papel que desempeñaron las organizaciones sindicales en los Consejos de Salarios fue fundamental para el funcionamiento de los mismos, lo que al cabo de unos años se vio reflejado en el crecimiento de la actividad gremial en Montevideo. El problema de los salarios bajos, y sobre todo la expectativa que generaron los Consejos de Salarios, constituyeron poderosos motivos para la organización de todos los trabajadores, especialmente los de cuello blanco, que eran los más débiles. Como habíamos visto, desde la década anterior, algunos de estos trabajadores comenzaron a movilizarse con cierto ímpetu en torno a demandas como vacaciones, horario continuo, “semana inglesa” y jubilaciones, conformando incluso las bases de algunas organizaciones. No obstante, fue la década de 1940, y en especial las expectativas generadas por los Consejos de Salarios, el nutriente esencial para el desarrollo organizacional en este tipo de trabajadores, sin el cual los resultados en las nuevas instancias habrían sido magros. A continuación nos interesa mostrar el desarrollo de las organizaciones sindicales de CB a partir del funcionamiento de los CS, específicamente en tres formas. Primero, describimos su participación en los CS a través de la serie de *etapas* que conforman su mecánica (identificadas a partir del análisis y cruce de los laudos, revistas sindicales y entrevistas) en donde se refleja claramente su papel protagónico y dinamizador. En segundo lugar presentamos los resultados de nuestro análisis de los laudos del periodo, que arroja las *tendencias* generales del funcionamiento de los Consejos de Salarios de los trabajadores de cuello blanco, por sector, así como su evolución en el periodo, y que refleja tanto un incremento en la capacidad de presión por parte de las organizaciones sindicales como un mayor nivel de discordia por parte del sector patronal. Finalmente, mostramos evidencia de un proceso de diferenciación estructural, bastante homogéneo, en esta nueva ola de gremios, así como algunos ejemplos de la manera que los CS favorecieron el crecimiento de algunos sindicatos en los tres sectores de CB. Por motivos de espacio, no podemos contar aquí la historia de los Consejos de Salario en cada gremio. No obstante, creemos que las pruebas que presentamos brindan una perspectiva clara, aunque desde luego más esquemática, del fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores de CB en el periodo. Comenzaremos con las etapas que constituyen el mecanismo de los CS.

En contraste con la mecánicas “corporativistas” de otros países de América Latina que se aplicaban al mismo tiempo, donde el PE sistematiza los intereses de los trabajadores y los controla, la dinámica de los Consejos de Salarios en Uruguay, tuvo como motor fundamental a los gremios, mientras que los delegados del Poder Ejecutivo sólo “cerraban la pinza”, por lo que en realidad los trabajadores gozaron de una gran autonomía. Así lo indica la identificación de las siguientes *etapas*:

a) *Estudio de categorías, sueldos y condiciones de trabajo.* Con el ánimo de anticiparse a las labores de los CS, y con la conciencia plena de que el objetivo de los CS sería establecer categorías, sueldos mínimos y condiciones de trabajo, las organizaciones de trabajadores se volcaron (a menudo con un alto grado de profesionalismo) al estudio de estos tópicos. El plan iniciaba normalmente con las labores del Consejo Directivo, donde existía una comisión de estudios, a la que posteriormente, una vez que eran electos, se integraban los delegados al Consejo de Salarios. Al mismo tiempo se convocaban asambleas periódicas en todos los centros que integraban la organización, para reunir la información necesaria sobre situaciones particulares, aspiraciones y problemas, en cada lugar de trabajo. Así como estudios de los costos de vida de una familia del gremio.¹⁷⁶ Se realizaban “campañas” para “movilizar” a los gremios y poder reunir la mayor cantidad de conocimientos sobre las particularidades de cada lugar de trabajo. Se analizaba a fondo cada uno de los puestos, definían las “categorías”, se estimaban los sueldos mínimos de cada puesto, de acuerdo con los estudios que se realizaban del alza de los precios. Y una vez que se discutía lo suficiente generaban una propuesta final, que desde luego debería pasar por la Asamblea General.

b) *Elección de delegados.* A diferencia de las elecciones que se realizaban para designar las autoridades de las organizaciones, en las que participaban únicamente los afiliados, en las elecciones de delegados a los CS podían votar la totalidad de empleados. Según parece la participación en las elecciones de los empleados no era

¹⁷⁶ Ver por ejemplo las siguientes publicaciones sindicales: Asociación de la Prensa Uruguaya, *El costo mínimo de la vida y el salario del periodista*, Imprenta Central, Montevideo, noviembre de 1950; Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, *Evolución del Índice de Precios del Consumidor bancario (marzo de 1950 a octubre de 1955)*, Imprenta Roscal, Montevideo, 1955; Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, *Consideraciones sobre un plan para el cálculo del costo de la vida del empleado bancario*, Taller Gráfico "33", Montevideo, 1951.

muy nutrida, a menudo había un par de listas, de las cuales una ganaba de manera abrumadora. Aunque en algunas ocasiones se daban verdaderas disputas, como en las elecciones de la construcción, con cuatro listas en pugna. Los candidatos normalmente eran elegidos de lo más granado del gremio de las organizaciones, y aunque se dan casos de reelección, en algunos gremios como AEBU, fueron diferentes en cada ocasión.

c) *Formulación de propuesta al Consejo de Salarios.* En la inmensa mayoría de los laudos analizados el punto de partida del mecanismo de negociación era la propuesta de los trabajadores. Esto, como consecuencia de la etapa anterior, nos permite decir que es muy probable que la delegación de empleados se presentara en el CS mejor preparados que los delegados del sector patronal y el Ejecutivo.

d) *Contrapropuesta del sector patronal.* Por lo común, la propuesta de los trabajadores era rechazada por los representantes del sector patronal. Por lo que formulaban una contrapropuesta que regularmente estaba muy alejada de las expectativas de los trabajadores, que emergía de un análisis previo de sus necesidades, lo que generaba una gran seguridad sobre lo justo de su propuesta. La negativa patronal propiciaba el mayor nivel de tensión en el seno del Consejo de Salarios.

e) *Campaña de presión.* En realidad las organizaciones ejercen presión a lo largo de todo el CS, desde la convocatoria hasta que el laudo ha sido firmado e incluso después. Empero, en este paso en particular es cuando se pone a prueba la capacidad de la organización. Los trabajadores comenzaban una campaña de movilización progresiva para presionar a los patrones y al Consejo de Salarios. Por lo común partía de las asambleas “multitudinarias”, para escalar a las manifestaciones, visita a medios de comunicación, paros parciales y desde luego la huelga, como recurso último, con la expectativa de que otros gremios se sumarían en caso de que no hubiera avance. Aunque en el periodo estudiado son realmente pocas las huelgas que encontramos.

f) *Propuesta de los delegados del Poder Ejecutivo.* Mientras la negociación se encontraba en el mayor momento de tensión los delegados del Poder Ejecutivo ensayaban, a menudo con la consulta de las partes, un conjunto de fórmulas para dar

salida al conflicto (a partir de variables como la cantidad de aumento general a que la patronal estaba dispuesta a ceder, la distribución de porcentajes, la mejora de condiciones de trabajo, entre otros) y presentaban finalmente una fórmula que, a los ojos de los sindicatos, fuera “digna”.

g) *Negociación y acuerdo*. La fórmula de los delegados del Poder Ejecutivo normalmente servía como una nueva plataforma de negociación, un escenario más acotado, por lo que aún se realizaban diversos ajustes antes de firmar el laudo, que como hemos visto en su mayoría se caracterizó por el sello de “unanimidad”, aunque con un porcentaje importante (y creciente) de “observaciones” y aún de “mayoría”, como veremos.

h) *Apelación patronal*. En cuanto a los laudos firmados por “mayoría”, donde casi la totalidad de los casos fue conformada por los delegados de los trabajadores y del Poder Ejecutivo, podríamos agregar dos etapas más. La primera sería la posibilidad que le confería la ley de Consejos de Salarios a las delegaciones de patronos o trabajadores a apelar el laudo en caso de que haya sido firmado por “mayoría”. Y si los delegados patronales firmaban discordes el laudo, lo más probable es que utilizarían este recurso de apelación.

i) *El Poder Ejecutivo confirma el laudo*. No obstante, las apelaciones normalmente se argumentaban de forma deficiente, además de que presentaban los mismos puntos que habían sido ya desestimados en el propio Consejo de Salarios. Fueron recursos frecuentes en las apelaciones el tema de la retroactividad del laudo, es decir de la fecha de aplicación de los nuevos sueldos, así como la insuficiencia de recursos para cubrir el aumento. Por lo que el Poder Ejecutivo a menudo confirmó los laudos, aunque desde luego no faltaron los casos en que se hicieron algunos ajustes.

j) *Vigilancia sindical del cumplimiento del laudo*. Por último, una vez firmados y publicados los laudos, y debido a las deficiencias del Instituto Nacional del Trabajo que ya hemos mencionado, las organizaciones trataban de desarrollar algunos mecanismos de vigilancia para asegurarse el cabal cumplimiento de la ley. Como el llamado a recurrir a la sección jurídica del sindicato a denunciar los incumplimientos o la publicación en la revista de la organización el nombre de patronos, empresas y situaciones específicas.

Las etapas *a-g* (y posteriormente *j*) corresponderían a un Consejo de Salarios que resuelve por “unanimidad”. Mientras que el total de etapas corresponde a un Consejo de Salarios que laudó sólo por “mayoría”. En teoría cualquier trayectoria de negociación en un Consejo de Salarios del periodo observado puede ser enmarcada dentro de esta secuencia general. Como es obvio, no toda negociación de Consejo de Salarios pasa necesariamente por el conjunto de estas etapas. En algunas ocasiones las etapas se encuentran menos o más delineadas o se repiten varias veces (por ejemplo, existen casos muy complejos en que los representantes del Ejecutivo se ven obligados a realizar dos o más formulaciones para destrabar un conflicto) pero sin lugar a dudas, la utilidad del modelo es que nos proporciona un patrón del camino que seguían los Consejos de Salarios y confirma el papel fundamental que tuvieron las organizaciones de trabajadores para su funcionamiento y por ende la consolidación de su *autonomía*. Ahora veamos las *tendencias* generales del periodo.

Dado que la ley del Consejo de Salarios estipulaba la publicación de los acuerdos, se puede encontrar los laudos sin mayor dificultad en el *Diario Oficial*. Con base en el digesto publicado en 1952, donde se presenta la lista completa de las publicaciones oficiales relacionadas con los Consejos de Salarios en el periodo 1945-1952, seleccionamos aquellos que pertenecieran exclusivamente a los trabajadores de cuello blanco en Montevideo: 148 laudos. Después los clasificamos de acuerdo con los tres sectores de trabajadores de cuello blanco que hemos manejado y posteriormente según la decisión que tomó el Consejo de Salarios: 1) “unanimidad”, 2) “cuasiunanimidad” (categoría creada por nosotros para distinguir los laudos que son firmados por “unanimidad” pero con “observaciones”, realizadas generalmente por los delegados patronales) y 3) “mayoría”. A continuación se presentan estos primeros resultados.

Cuadro 7. Laudos de CS de CB por categoría de decisión y sector

| Sectores CB | Laudos | Unanimidad | Cuasiunanimidad | Mayoría |
|--------------|--------|------------|-----------------|---------|
| Coordinación | 38 | 26 | 4 | 8 |
| Distribución | 61 | 31 | 19 | 11 |
| Servicios | 49 | 35 | 7 | 7 |
| Total | 148 | 92 | 30 | 26 |

Si ponemos los totales en porcentajes sería: unanimidad, 62%; cuasi unanimidad, 20%; mayoría, 18%. Como se puede observar, la mayoría de laudos de los CS en el periodo estudiado tienen el sello de “unanimidad”. Mientras que el sector que más

laudos concentra es, como era lógico, el más amplio, el de *Distribución*, seguido de *Servicios* y *Coordinación*. El porcentaje en cada sector, de acuerdo con nuestras categorías de acuerdo, sería:

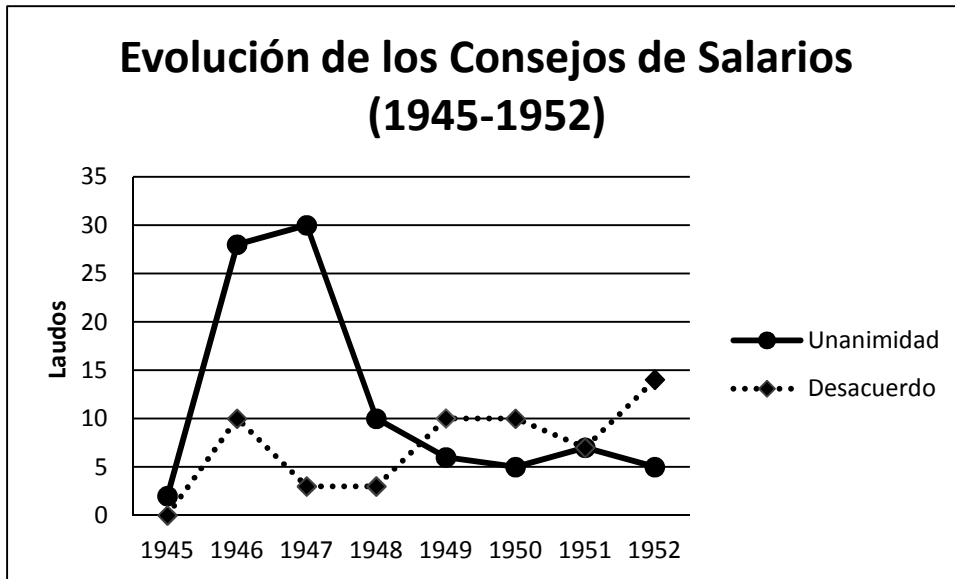
Cuadro 8. Laudos de CS de CB por categoría de decisión y sector (porcentajes)

| Sector CB | Unanimidad | Cuasi unanimidad | Mayoría |
|--------------|------------|------------------|---------|
| Coordinación | 68% | 11% | 21% |
| Distribución | 51% | 31% | 18% |
| Servicios | 72% | 14% | 14% |

De lo que podemos sacar una segunda conclusión: el mayor grado de unanimidad se encontró en el sector *Servicios* (72%), seguido de *Coordinación* (68%) y al último *Distribución* (51%). Justo el sentido inverso de los niveles de organización que hemos detectado en el desarrollo de las organizaciones. *¿A mayor nivel de organización mejores beneficios y menor grado de acuerdo con la patronal? Todo parece indicar que así fue y que los trabajadores inclinaron la balanza de negociación a su favor en la medida de la capacidad de presión que tuvieron.*

Nos gustaría presentar también la evolución de las categorías de negociación de los laudos a lo largo del periodo observado. En esta ocasión integramos “cuasi unanimidad” y “mayoría” en la categoría más general de “desacuerdo”. La intención fue observar si en los laudos se reflejaba el incremento de la discordia que, de manera general, a través de las otras fuentes consultadas, hemos observado desde fines de la década de 1940. De forma extraordinaria, el año de 1948 se confirmó como parte aguas que dio inicio a una escalada de discordia que irá creciendo bajo una campaña de desprestigio de los CS, acusándolos de ser los causantes directos del aumento de los precios, que coincidirá a su vez con una mayor negativa del sector patronal a cooperar en estas instancias, y por consiguiente al agravamiento del conflicto entre capital y trabajo en la década de 1950.¹⁷⁷

¹⁷⁷ Hay varios factores para explicar el cambio de actitud de la élite económica. Por un lado el contexto económico internacional estaba cambiando, la posguerra llegaba a su fin, y los países desarrollados estaban poniendo en marcha los motores de sus industrias, lo que debió comenzar a afectar las cuentas locales. Por otro lado, la propia mecánica de los CS había fortalecido las organizaciones de trabajadores, lo que a afectaba, cada vez más, los intereses de los patrones. En términos políticos comenzaba el enfriamiento de las relaciones entre Estados Unidos y la Unión Soviética, lo que se tradujo en el fin de la política de las alianzas de muchos gobiernos con los partidos comunistas para dar inicio a la confrontación. En Uruguay, la llegada de Tomás Berreta al poder (1947) coincidió con un cambio de



Es decir, los Consejos de Salarios siguieron sacando resoluciones a favor de las demandas de los trabajadores, pero a partir de 1948 se tomaron más frecuentes los laudos por “mayoría”, formada con el voto de los trabajadores y el de los representantes del Poder Ejecutivo. Lo cual confirma nuevamente la importancia de la participación de los trabajadores en el mecanismo y refleja un incremento en la capacidad de presión en el periodo por parte de las organizaciones sindicales. Pasemos al tercer punto: la diferenciación estructural y algunos ejemplos de cómo favorecieron los CS el fortalecimiento de los sindicatos en los tres sectores de CB: coordinación de la producción, distribución y servicios.

Hemos detectado un *patrón de diferenciación estructural bipartita*, con un hondo espíritu federalista, especializado en la articulación de los intereses de cada gremio que de manera excepcional se repite, con las lógicas adaptaciones de cada gremio, a lo largo de todo el espectro de las organizaciones de cuello blanco (al igual que las organizaciones de trabajadores manuales). Sin duda, una de las primeras cosas que extrañan al observador del sindicalismo uruguayo es el alto grado de homogeneidad que poseen las organizaciones en su conjunto. Por lo común, encontramos un *Consejo Directivo* que sesiona de manera permanente y ejecuta las decisiones principales. Está integrado por presidente y secretario (a menudo con sus respectivos vices), tesorero y vocales. Es elegido por el voto de los afiliados y en su composición se encuentran

actitud hacia el movimiento sindical, a partir del conflicto ferroviario, quienes al no lograr un acuerdo en los CS, iniciaron una huelga que fue reprimida por el fugaz gobierno de Berreta, por tratarse de un “servicio público”. Todos estos factores en conjunto establecieron las bases para que iniciara una mayor confrontación entre trabajo y capital cuya evolución será analizada en el capítulo 5.

representados los distintos “Centros” que integran la organización. En este mismo nivel se encuentran las Comisiones, que son como los satélites del directorio en cada uno de los temas de principal interés (electoral, finanzas, relaciones externas, prensa, actividades artísticas, culturales y deportivas).¹⁷⁸ Las decisiones más importantes son tomadas en la *Asamblea General*, y se reúne de manera ordinaria, cada año, y de forma extraordinaria, cuando el Consejo Directivo lo considere necesario. Además se encuentran las autoridades de los *Centros*, que corresponden a gremios particulares, empresas o alguna otra división, que a su vez replican esta estructura de Consejo Directivo y Asamblea, y que debido a su alto grado de autonomía mantienen un peso importante en la organización. Por último, el nivel más básico de la estructura, encontramos los *Locales* de trabajo, es decir, el conjunto de afiliados que se reúne en las oficinas de cada fábrica, tienda, filial o local de trabajo.¹⁷⁹ Dicho lo anterior, observemos a partir de algunos casos el impacto que el funcionamiento de los Consejos de Salarios en Montevideo tuvo en el desarrollo organizacional en cada uno de los tres sectores de cuello blanco que hemos descrito.

Coordinación de la producción. Como hemos visto, el sector de la coordinación de la producción no es el más numeroso de los trabajadores de cuello blanco en Montevideo, aunque su conformación tuvo un acelerado crecimiento, sobre todo a partir de la crisis de 1929, acompañando el proceso de Industrialización por Sustitución de Importaciones. Y a pesar de que los mayores volúmenes de trabajadores de este tipo se seguían concentrando en muy pocas actividades (como textiles o productos alimenticios), algunas de ellas eran realmente claves para la realidad uruguaya, como el caso de los frigoríficos privados.

No tenemos claridad absoluta de los orígenes de la Asociación de Supervisores y Empleados de la Industria Frigorífica, puesto que su medio de difusión (*ASEIF*) comenzó a publicarse algunos años después, en 1948. Sin embargo, en el segundo número de esta revista podemos observar una tabla de la evolución de los afiliados

¹⁷⁸ De manera excepcional, las comisiones de finanzas y elecciones son designadas explícitamente por votación general, los demás cargos se determinan en la primera sesión del Consejo Directivo electo a partir de la lista ganadora.

¹⁷⁹ Estas estructuras de organización se mantienen en esencia sin mayores cambios hasta el día de hoy, aunque desde luego se han vuelto mucho más complejos.

desde junio de 1946 (246) a diciembre de 1948 (962),¹⁸⁰ lo que nos asegura por lo menos que para 1946 ya existía esta peculiar organización.¹⁸¹ A través de algunos artículos de la revista, se puede inferir que ASEIF habría surgido después de aquel laudo, en 1946 a partir de la integración de dos sindicatos de empleados gestados “al amparo” de la Federación Autónoma de la Carne, pero que aparentemente debido a la fricción inicial de los intereses de ASEIF con las “actitudes” de la dirigencia, posteriormente se habría dado la fractura con la Federación,¹⁸² y en consecuencia solicitarían un Consejo de Salarios exclusivamente para empleados para el siguiente año, y así las sesiones del 1er Consejo de Salarios en que participa directamente ASEIF es del 31 de julio de 1947 al 1 junio de 1948.¹⁸³

Llama la atención que las asambleas de las dos filiales (Swift y Artigas) tenían un mayor protagonismo, siendo que las asambleas ordinarias de delegados de cada filial se reunían cada mes, además de las extraordinarias. En un “Reglamento de delegados” publicado a principios de 1951 se detallaba además de las funciones de representación “en cada sección o grupo de secciones”, los deberes de “reclamar” ante las autoridades patronales, recabar la información pertinente de los asociados “reclamantes” y proporcionar a la Secretaría de su filial “datos de todo cambio de sección, puesto, sueldo, ingreso de empleados nuevos, retiro de personal antiguo”; así como

¹⁸⁰ “Acrescentamos nuestro caudal social”, *ASEIF*, no. 2, Montevideo, octubre de 1948, p. 1.

¹⁸¹ De hecho es muy probable que 1946 sea el año de fundación de ASEIF, dado que en el laudo más antiguo que pudimos localizar sobre la industria frigorífica se puede constatar que el CS de los Frigoríficos Swift y Artigas del 29 de julio de 1946 (empresas a las cuales pertenecen los trabajadores que conforman ASEIF) funcionaba todavía para obreros y empleados; en “Resolución. Se aprueba el laudo del Consejo de Salario para el Frigorífico Armour S. A. empleados y obreros”, en *Diario Oficial*, 29 de agosto de 1946, p. 336-A.

¹⁸² “La propia evolución gremial de ASEIF la ha colocado en el instante más trascendental de su existencia”, *ASEIF*, no. 13, Montevideo, julio de 1950, p. 3-4.

¹⁸³ Sobre la estructura de la organización podemos decir que el *Consejo Directivo Central* se conformaba hacia 1948 por: Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Prosecretario General, Secretario de Actas, Tesorero, Intendente y 3 vocales. Mientras que las *subcomisiones* eran: “Comisión Fiscal”, “prosepe propia”, “biblioteca”, “Cooperativa y Consumo”, “relaciones exteriores sindicales”, “estudios jurídicos”, “redacción del periódico ASEIF”.¹⁸³ El término “subcomisión” se debió probablemente a que por “Comisión” se entendía a la directiva en cada centro, es decir había una *Comisión Directiva* en la filial Swift, y otra *Comisión Directiva* en la filial Artigas, que al igual que la *Comisión de Finanzas* eran sometidos a votación.

fallecimientos de empleados o familiares.¹⁸⁴ Lo que nos habla de los mecanismos de control que el sindicato buscaba implementar sobre los conflictos del gremio.

Una segunda experiencia que debemos abordar es la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria (FUECI), que aunque en sus orígenes es una organización especializada esencialmente en la movilización de empleados de comercio, es decir al sector de distribución, de acuerdo con nuestras categorías, podemos decir que bajo los Consejos de Salarios se expandió en todos los sectores de cuello blanco en Montevideo. No obstante, por el momento únicamente haremos referencia al Centro de Empleados de la Industria.

Una de las aspiraciones de la dirigencia de FUECI a lo largo del periodo observado fue organizar a los empleados de la industria, para lo cual debió lidiar tanto con la tradicional apatía de este tipo de trabajadores como con las pretensiones de incluirlos por parte de las organizaciones obreras. Quizás debido a la combinación de ambos factores, y a que FUECI planteaba un discurso que procuraba específicamente la identificación de los empleados, esta organización logró canalizar las demandas de algunos sectores relevantes de los empleados de la industria a través de los Consejos de Salarios, mientras que en otros casos se quedó en el intento vano.

El primer “éxito” cosechado por FUECI fue haber conseguido que el Poder Ejecutivo incluyera de manera excepcional a los empleados de las “fábricas de dulces, galletitas, conservas de frutas, etc.” en el Grupo no. 1 (Comercio) para el primer Consejo de Salarios, a finales de 1944. Al respecto, un artículo de Ángela Saldaña, integrante del Comité del Centro de Empleados de la Industria, nos puede dar una idea más clara de las ambiciosas intenciones que perseguía la organización con ese primer objetivo alcanzado:

Este primer éxito en nuestras gestiones nos impone la obligación de extender la organización a todos los empleados y empleadas de esta parte de la industria, para poder encarar con sentido de responsabilidad ante el Consejo de Salarios y las aspiraciones que allí vamos a plantear.

Además, en la actualidad, nuestro Consejo de Empleados en la Industria, que trabaja con el propósito de incorporar a todos los integrantes del gremio al mismo Consejo de Salarios, se dispone a convocar a una gran asamblea a fin de considerar nuestra propia situación y poder

¹⁸⁴ “Reglamento del cuerpo de delegados”, *ASEIF*, no. 15, Montevideo, marzo de 1951, p. 4.

actuar con firmeza en el seno de la Federación, al tener un amplio conocimiento de los problemas.¹⁸⁵

Otra experiencia similar se dio con los empleados y capataces de la industria de la construcción, que parece haber iniciado a partir de las disputadas elecciones para el Consejo de Salarios, a principios de 1948, donde el apoyo de FUECI favoreció el triunfo de una lista, en medio de los esfuerzos de la UGT y los empleados propatronales, los resultados fueron: Lista 2 (UGT): 79 votos; Lista 3 (Independencia): 129; Lista 4 (Alianza de Empleados de Administración y Personal de Dirección, apoyada por FUECI y el Sindicato Autónomo de la Industria de la Construcción): 162 votos. Las reuniones de la nueva alianza de empleados de la construcción se realizaron en la sede de FUECI.¹⁸⁶ Y los resultados en el Consejo de Salarios, según parece, fueron positivos para el gremio.¹⁸⁷

Sin embargo, no todas las tentativas de FUECI por expandirse hacia los empleados de la industria encontraron eco. En un contexto muy similar al de los empleados de la construcción, sus semejantes de la industria textil, se mantuvieron bajo el amparo del sindicato obrero. FUECI se mantuvo como espectador, pero no dejó de hacer guiños a los empleados textiles:

Para la industria textil funcionaron varios Consejos de Salarios, cuyas delegaciones obreras estuvieron confiadas a elementos de la UGT.

¹⁸⁵ "Los empleados en la industria y los Consejos de Salarios", *FUECI*, no. 4, Montevideo, 13 de diciembre de 1944, p. 3. Al revisar un laudo de 1950 podemos constatar que los administrativos de la Industria del dulce siguieron perteneciendo al Grupo 1- B, siendo representados por Benito Rovira, de la dirigencia de FUECI, por lo que la situación provisoria se consolidó. "Consejo de Salarios establecido para el Comercio en General, Grupo 1-B.- Resolución aclaratoria con respecto a la vigencia del laudo parcial que alcanza únicamente a los personajes administrativos de la Industria del dulce", publicado en el *Diario Oficial*, 24 de mayo de 1950.

¹⁸⁶ "Planteamientos absurdos. Salarios y precios", *FUECI*, no. 73, Montevideo, 26 de febrero de 1948, p.4. UGT: se refiere a la Unión General de Trabajadores (UGT) central comunista del periodo, fundada en marzo de 1942 con la participación inicial de algunos gremios importantes como textiles, metalúrgicos, ferroviarios, frigoríficos, no obstante diversos gremios se fueron distanciando a partir de su intervención en el conflicto de los frigoríficos en el Cerro, a principios de 1943, acusándola de favorecer la política pro aliada en la Segunda Guerra Mundial a costa de la traición de los intereses de los trabajadores. Cfr. Porrini, Rodolfo, "Capítulo IV: Experiencia e identidad de la nueva clase obrera: La huelga frigorífica de enero de 1943", en *La nueva clase trabajadora...*, p. 251-326.

¹⁸⁷ El acuerdo inicial fue: sueldos hasta \$100: incremento de 45%; mayores de \$100 y hasta \$200: 30%; los sueldos superiores de \$200 y hasta \$300: 25%; mayores de 300: 20%; sueldos superiores: el 15%. "Acuerdo en el Consejo de Salarios", *FUECI*, no. 73, Montevideo, 26 de febrero de 1948, p. 11.

En ellos se estudiaron y resolvieron problemas de jornales para los obreros. De los empleados que trabajan en los mismos establecimientos industriales, no se acordaron en absoluto.

Lo que les espera a los empleados de la industria si confían en estos abogados.¹⁸⁸

En realidad, los empleados de la industria textil mantuvieron la misma actitud pasiva frente a la vida sindical durante el periodo estudiado (1943-1952). Sin embargo en el periodo 1953-1959 se gestó una movilización de este gremio, que dio como resultado la organización de la Federación de Administrativos de la Industria Textil (FAIT), como lo relata el sr. Luis Muñoz Braga, uno de nuestros entrevistados. En este sentido se transcribe un fragmento que creemos vale la pena porque proporciona una idea muy nítida del conjunto de situaciones iniciales con las que tenía que lidiar este tipo de organizaciones, así como el efecto que los Consejos de Salarios tuvieron en la organización de este sector, a corto y mediano plazo:

LMB: El origen fue digamos como consecuencia precisamente de los Consejos de Salarios que se crearon en el 43, pero que en realidad se empezaron a aplicar en el 53. Nosotros hasta ese entonces, los administrativos, veníamos acompañando, digamos, o recibiendo el beneficio que nos daban los obreros. Los obreros se habían organizado en sindicatos... primero hicieron la Unión Obrera Textil, con algunas fábricas, después el Congreso Obrero Textil y ahí prácticamente fue que... nosotros... como veníamos en los Consejos de Salarios dijimos bueno pero, no podemos seguir permanentemente, este... usufructuando de lo que ellos consigan, que a veces era para ellos lo mejor, porque ellos conseguían aumentos de determinadas categorías y a nosotros nos daban un porcentaje que se repartía entre las categorías que había en aquel momento ¿no?. Entonces surgió la idea de ir en cada fábrica, tratar de hacer una comisión interna. En algunas fábricas fue más fácil, en otras fue más difícil. Porque en aquel momento viene... una cuestión... digamos, muy particular entre el administrativo, que siempre se creyó, que estaba alejado del obrero ¿no? O sea, era una construcción... pero era mutuo porque también los obreros no, no, no veían con buenos ojos a los administrativos ni, ni, ni a los directivos. Eso también. Todo tenía su explicación ¿no? [...] A raíz de eso algunos empezamos a ir a las asambleas de los trabajadores, empezábamos a tener buen contacto con alguno, con otro. Hasta que dijimos en algunas fábricas... Este... Yo trabajé en una fábrica muy grande, en aquel momento era la fábrica era... la Campomar y Soulas, la fábrica más grande era de... 3,500 trabajadores, que tenía. Era un conjunto de fábricas que tenía. Pero estaba Alpargatas, que era una fábrica de origen de capitales ingleses, estaba Saliris, que tenía también, que era elaboradora de *top*, [...] y dijimos, bueno, tendríamos que hacer una asociación. Algo así. "Bueno" dice, "vamos a ver"... Porque inclusive entre las fábricas había que manejar con mucha delicadeza, porque siempre había picas entre un lado y el otro. Había. Bueno,

¹⁸⁸ "Un ejemplo", *FUECI*, no. 21, Montevideo, 6 de junio de 1945, p. 1 y 3.

conseguimos en las fábricas hacer un sindicato, digamos en las fábricas más importantes. Eran cuatro o cinco fábricas las más importantes. Sudamtex nunca pudimos, Sudamtex no solamente nosotros los administrativos sino los obreros tampoco, estuvieron al margen siempre. Bueno conseguimos organizar la comisiones de fábrica y con las comisiones de fábrica fundamos la Federación, ni siquiera una asociación, era más grande, era la Federación de Empleados Administrativos de la Industria Textil.¹⁸⁹

Distribución. En el sector de la distribución se desarrollaron las organizaciones más numerosas, sólidas y, sobre todo, poderosas de los trabajadores de cuello blanco en Uruguay. Sin duda se trató del sector con mayor volumen de trabajadores de cuello blanco en el periodo estudiado (tan sólo los empleados de comercio rondarían los 40,000 en Montevideo), aunque también era el más diverso y complejo. A pesar de las vicisitudes del clima y del terreno poco fértil, y sin los experimentados sindicatos obreros marcándoles la pauta, las organizaciones de empleados en el sector de la distribución experimentaron acelerados crecimientos en el periodo y a mediano y largo plazo construyeron historias realmente interesantes. Estas organizaciones se han seguido fortaleciendo a lo largo de las décadas hasta llegar a convertirse en actores centrales del sindicalismo uruguayo contemporáneo.

Como sabemos, la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y la Industria (FUECI) data del 30 de noviembre de 1930, surge en torno a la gestión por la “semana inglesa”. A aquella batalla inicial le seguirían otras conquistas de idéntica índole, como la lucha por la licencia anual remunerada (1933) y el cierre uniforme del comercio (1934). De acuerdo con lo que relata Gualberto Damonte, uno de los dirigentes más notables del periodo, durante aquellos primeros años la estructura de la organización se conformaba por un Consejo Directivo y una asamblea general de afiliados, pero a partir de la ley de los Consejos de Salarios conforme avanzaba la integración de diversos sectores debieron emprender una reforma de los estatutos:

Para el ritmo de las actividades y la naturaleza de los problemas que preocupaban al gremio, el tipo de organización era adecuada. Pero, la paciente labor que año a año iba cumpliendo aquel Consejo Directivo provocaba una permanente afluencia de nuevos afiliados y con ellos nuevas preocupaciones y distintos problemas.

Fue necesario pensar concretamente en un nuevo tipo de organización, particularmente que asegurara una intervención más directa de los interesados en la decisión de sus propios

¹⁸⁹ Entrevista a Luis Muñoz Braga, 24 de noviembre de 2011, Salinas, Uruguay.

problemas. Y, con la obstinada oposición de los elementos ugetistas que teníamos infiltrados por aquella época, se concretó la reforma de los viejos estatutos y la adopción de la actual estructura federal.¹⁹⁰

Esta reorganización se habría llevado a cabo justo en las vísperas de la aprobación de los Consejos de Salarios.¹⁹¹ Uno de los objetivos centrales fue la creación de Centros gremiales. En el art. 6º se puede leer: “El gobierno de la FUECI estará basado en un régimen democrático, consistente en la aplicación de las resoluciones de las mayorías de los afiliados, que componen los distintos Centros que la forman”. Acto seguido se estipula la normatividad de la *Asamblea de Delegados* (nótese el cambio de afiliados a delegados), con la integración de tres delegados por cada Centro gremial (art. 8), cada delegado con un tercio de votos de su delegación (art. 11), deberá ser elegido por su Asamblea de Socios de los Centros Gremiales, con el único requisito de la antigüedad de tres meses en el gremio (probablemente un candado para “ugetistas” del que hablaba Damonte) y podrá ser renovado en cualquier momento a solicitud de los Centros Gremiales, por intermedio de las Asambleas Generales de los Socios.¹⁹²

Con su estructura reformada, FUECI no sólo consolidó su presencia sobre el amplio y diverso espectro de actividades que englobaba el Consejo de Salarios del Grupo 1 (Comercio), también incursionó en otros sectores de cuello blanco, como hemos visto en el sector de empleados de la industria, así como en el sector de servicios. En la revista abundan ejemplos de pequeños gremios que acaban de surgir (con motivo de los CS) o bien desean hacerse de un “aliado mayor” y recurren a FUECI para que solicite formalmente la convocatoria de su Consejo de Salarios, para después incorporarse como

¹⁹⁰ Por Gualberto Damonte, “Así es FUECI! Una organización que se desarrolla democráticamente”, *FUECI*, no. 76, Montevideo, 31 de mayo de 1949, p. 3-4.

¹⁹¹ Ello lo podemos corroborar en la certificación de los estatutos que realiza un Escribano Público de Montevideo (23/6/1943), en donde da cuenta que le fue mostrado el libro de actas no. 2, en donde quedaron asentados los nuevos estatutos, los cuales habrían sido acordados en la Asamblea especial del 19 de octubre de 1942. FUECI, *Estatuto Social*, Imprenta Artigas, Montevideo, s/f.

¹⁹² Además se establecía un conjunto de controles de la Asamblea de Delegados sobre el Consejo Central: juzgar la labor del Consejo Central, sin que pueda ser causa directa de renuncia (art. 13), designar el banco en donde se depositen los fondos, autorizar al Presidente y Secretario de Finanzas el retiro de los mismos, así como la contratación o cesantía del “personal rentado” de la Federación. A su vez, el Consejo Central, elegido por el “Congreso Elector” (una suerte de “Asamblea de Delegados” elegida cada dos años para tal efecto), se encontraba integrado por 9 miembros: Presidente; Secretario de Organización y Propaganda; Secretario de Actas y Correspondencia; Secretario de Relaciones; Secretario de Trabajo, Conflictos y Cumplimiento de Leyes; Secretario de Finanzas; Secretario de Previsión Social y Mutualismo; Secretario de Cultura y Deportes y Secretario de Estadísticas. Los cuales serán designados entre los 9 integrantes de la lista que obtuviera más votos en el “Congreso Elector” (art. 26); en *Ibid.* p.4.

Centro de la federación, aunque desde luego hay casos en que sólo se trata de alianzas temporales, dado que, a su vez, cada Centro perseguía sus objetivos particulares.¹⁹³

Pasar lista a algunos de los Centros adheridos a FUECI nos puede proporcionar una imagen más clara sobre la expansión que tuvo en el periodo y la complejidad que había alcanzado la Federación para 1949, ya como Centros ya como gremios aliados: Tiendas y ramos similares; Mayoristas e importadores; Bazares y ferreterías; Gremiales Deportivas, Culturales y Oficinas Privadas; Zapaterías; Droguerías, Farmacias; Cooperativas; Pompas Fúnebres; Casas de Peinados; Aeronavegación; Construcción; peluquerías; ópticas y fotografía; florerías; librerías; frutos; teatros; librerías; papelerías; casas de música. Esto lo observamos tanto en las páginas de *FUECI* como en los laudos que hemos analizado.¹⁹⁴ Una organización de esta naturaleza tuvo doble complejidad, si tomamos en cuenta en primer lugar que se trataba de empleados, a menudo muy cercanos a los patrones y empleos poco estables, a la que debe sumarse la diversa gama de las actividades que buscaba organizar.

Otro caso que vale la pena revisar es el de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), constituida el 5 de mayo de 1942. En aquella reunión inicial celebrada en el Club Banco República en torno al horario continuo del trabajador bancario, a la que acudió una “nutrida asistencia” de empleados de los principales bancos de Uruguay.¹⁹⁵ Ahí se hizo explícita la idea de crear una organización que agrupara a todos los bancarios del país. Por lo cual, se decidió constituir un “Comité Ejecutivo” de siete miembros,¹⁹⁶ así como “solicitar a las distintas instituciones” designar 1 delegado por banco y 2 suplentes para las “futuras asambleas”.¹⁹⁷ A la

¹⁹³ Además del Centro de Empleados de la Industria, podemos poner como ejemplo el Centro de Empleados en Instituciones Gremiales, Deportivas, Culturales y Oficinas Privadas, que en ante la renovación de autoridades de la Caja 23 de Asignaciones Familiares, en 1947, llegó a acuerdos con distintos gremios involucrados y confeccionó una lista con miembros de FUECI, la Asociación de Choferes Particulares, el Sindicato de Recibidores y Unión de Acarreadores de Ganados, la Asociación de Porteros y Encargados de Casas de Apartamento y la Asociación de Empleados Despachantes de Aduana. “Asignaciones familiares”, *FUECI*, no. 60, Montevideo, 27 de diciembre de 1947, p. 5.

¹⁹⁴ “Así es FUECI! Una organización que se desarrolla democráticamente”, *FUECI*, no. 76, Montevideo, 31 de mayo de 1949, p. 3-4.

¹⁹⁵ En el acta se registran los nombres y adscripciones de 54 bancarios.

¹⁹⁶ 1 presidente, 2 secretarios y 4 vocales.

¹⁹⁷ “Acta no. 1”, *Libro de Actas* del Comité Ejecutivo de AEBU, 5 de mayo de 1942.

semana siguiente, el 12 de mayo de 1942, se llevó a cabo la primera reunión de delegados.

Para el mismo mes de mayo, pero de 1943, aparecía el primer número de *AEBU*, con artículos sugerentes como “Un acertado concepto de asociación formula el dr. Raúl E. Baethgen” o “Sobre gremialismo”. Por aquel entonces la “asamblea general” era ya toda una institución del gremio. La asamblea que fue realizada el 27 de abril de 1943 en el local de la Cooperativa Bancaria, ya registra la asistencia de 360 asambleístas,¹⁹⁸ mientras que la del 15 de octubre de 1943, en el Salón de Actos de la Bolsa de Comercio, “sobrepasa” los 500 bancarios, en ellas los temas predominantes fueron el horario de verano, la organización y el aumento de sueldos.¹⁹⁹ De este modo, para mayo de 1944 se inician las gestiones para el primer CS.

Fue precisamente en mayo de 1944, dos años después de la fundación de AEBU, cuando se aprueban en la Asamblea los estatutos, siendo producto de un largo y detenido estudio, llevado a cabo por los miembros del “Consejo Directivo”. El resultado fue el diseño de una estructura bipartita muy bien calibrada, donde la *Asamblea General* es el órgano decisorio más importante y el *Consejo Directivo* está integrado por 11 miembros.²⁰⁰

Dado que la pretensión de AEBU era integrar una sola organización a todos los bancarios del país, inició la afiliación tanto a los empleados de la banca privada, como de los funcionarios de la banca pública, en Montevideo fundamentalmente, dado la

¹⁹⁸ Acta no 17, *Libro de Actas* del Comité Ejecutivo de AEBU.

¹⁹⁹ Acta no. 1, *Libro Actas* de la Asamblea General de AEBU.

²⁰⁰ Presidente, Secretario General, Prosecretario General, Secretario de Hacienda, Pro Secretario de Hacienda, Secretario de Relaciones, Secretario de Prensa, Publicaciones y Propaganda, Secretario de Actas y Secretario de Cultura (art. 21). Con excepción del Presidente, que es elegido directamente por el voto de los asociados, los demás cargos son designados una vez que el CD es constituido (art.22), entre quienes encabezan las listas que obtuvieron más votos, ya que los puestos son distribuidos de acuerdo con el principio de Representación Proporcional. Cada miembro duraría 2 años en funciones, pero dado que cada año se renovarían 5 miembros del directorio, para el primer año en que se pusiera en marcha el sistema se sortearían 5 integrantes (con excepción del Presidente), cuya función sólo duraría 1 año (art. 25). De manera independiente al Consejo Directivo, pero en las mismas elecciones, se eligen también los miembros de la *Comisión Fiscal* y la *Comisión Electoral*, formada cada una con tres integrantes (art. 41 y 45). Además de estos dos órganos esenciales, también se estipulaba el funcionamiento de la *Junta de Delegados* de “carácter consultivo”, es decir “cada tres meses por lo menos el Consejo Directivo convocará a la Junta de Delegados para conocer su opinión sobre todos aquellos asuntos que considere de importancia, relacionados con la marcha de la Asociación” (art. 59), para lo cual se deberá designar anualmente 1 delegado por cada 100 empleados, en cada “núcleo de personal” (art. 55)

concentración, aunque también en el interior. Sólo para dar una idea de la diversidad y el fortalecimiento a partir de los Consejos de Salarios, en ocasión del primer laudo para los bancos privados, se efectuó una colecta para AEBU, como reconocimiento a sus gestiones. En dicha colecta se reportaron aportaciones de trabajadores afiliados de 20 bancos diferentes en Montevideo, y 6 en el interior, cuyo total sumaba los \$9,994.06; la aportación poslaudo se hizo costumbre y para 1948 recaudarían \$55, 827 (hasta subjefes) y \$52,347 (personal de dirección).²⁰¹ Ello sin contar las cuotas regulares ni la banca pública, que se conformaba esencialmente por el Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU), el Banco Hipotecario y el Banco de Seguros. Para las elecciones realizadas en 1943, se registraron 1034 votantes,²⁰² para junio del siguiente año, se estimaban en 3 mil agremiados en todo el país.²⁰³ En 1947, se compró la sede de la organización, “con dinero contante y sonante de los bancarios”.²⁰⁴ En 1948, una reseña de los primeros siete años del gremio daba a conocer que sus socios alcanzaban el 90% de los bancarios de todo el país,²⁰⁵ que alcanzarían los 6, 224 en agosto de 1950.²⁰⁶ Hasta aquí los gremios de distribución.

Servicios. En este sector, caracterizado por la diversidad de servicios como salud, educación, entretenimiento y deportes, entre otras actividades profesionales, podemos observar, ahí donde hay mayor heterogeneidad de gremios pequeños, una tendencia hacia la construcción de alianzas relativamente estables para conformar una sola fuerza, aunque con notables excepciones, como la de los periodistas.

²⁰¹ "Donación efectuada a nuestra entidad por el personal de los Bancos Privados con cargo hasta Segundo Jefe, al expedirse el Consejo de Salarios (Laudo firmado el 20 de agosto de 1945)", *AEBU*, no. 12, abril de 1946, p.13. Y para 1948 serían \$55, 827 (hasta subjefes) y \$52.347 (personal de dirección); en "Asociación de Bancarios del Uruguay. Reseña histórica de la labor desarrollada en sus siete años de vida ", *AEBU*, no. 29, Montevideo, julio de 1949, p. 23-24. Como punto de referencia, para que se tenga una idea de la valía del monto recaudado, en 1947 un kilo de carne de vaca costaba \$0.50; para ese y otros precios de la “Canasta básica” del periodo ver Ministerio de Industrias y Trabajo, *Clasificación industrial de ramas de actividad económica en el Uruguay. Digesto de la actuación de los Consejos de Salarios entre los años 1943-1952, op. cit.*, gráfico Cuadro “Costo de Provisiones”, p. 783.

²⁰² "1.034 votantes", *AEBU*, no. 2, Montevideo, 9 de julio de 1943, p.7.

²⁰³ "La Asociación es una realidad", *AEBU*, Montevideo, no. 6, junio de 1944, p.1.

²⁰⁴ “Crónica sobre la inauguración simbólica de nuestra nueva y propia sede”, *AEBU*, Montevideo, no. 18, mayo de 1947, p.7.

²⁰⁵ "Asociación de Bancarios del Uruguay. Reseña histórica de la labor desarrollada en sus siete años de vida ", *AEBU*, no. 29, Montevideo, julio de 1949, p.23-24.

²⁰⁶ De acuerdo con una breve nota publicada en *AEBU*, no. 33, Montevideo, agosto de 1950, año IV, p. 5.

Para fines de 1945, a petición del Centro de Empleados en Instituciones Deportivas, Culturales y Gremiales (que se conformó de manera explícita para dicho efecto), FUECI solicitó la convocatoria del Consejo de Salarios no. 4, el cual incluía una amplia gama de actividades, de manera semejante al Consejo de Salario del grupo no.1, del Comercio, pues incluía a los empleados que trabajan para “médicos, abogados, escribanos, ingenieros, arquitectos, despachantes de aduana, escritorios comerciales, rematadores, laboratorios de análisis, centros sociales, liceos y escuelas privadas, academias de enseñanza artística, enseñanza profesional de cultura física, organizaciones culturales y de asistencia social, sanatorios y casas de salud, sanatorios para animales, mecánica y prótesis dental”.²⁰⁷ Desconocemos el grado de organización que existía en cada uno de estas actividades, pero podemos, por ejemplo dar cuenta, que dos meses después, el Consejo Directivo del Centro se “ampliaba” con la inclusión de representantes de la “Asociación de Empleados de Despachantes de Aduanas” y la “Asociación de Empleados en Laboratorios de Análisis Clínicos”.²⁰⁸ Por lo demás, FUECI se aseguró la representación en el primer Consejo de Salarios del Grupo IV, así como en los subsiguientes.²⁰⁹

En el caso de la Asociación de la Prensa del Uruguay (APU) la historia es un poco diferente. En octubre de 1944, apareció en Montevideo el primer número de *El Periodista*, con la leyenda “Órgano Oficial del Comité Coordinador de Periodistas”, que ofrecía artículos como: “Declaración de Principios”, “La primera reunión del Consejo de Salarios de Periodistas” y “Es nuestro deber fortalecer cada vez más la unidad del gremio”. Como se puede observar, existe una estrecha relación entre las dificultades que se encontraban en el primer CS de periodistas y la necesidad de crear un medio de comunicación, para movilizar al gremio. Sobre el desarrollo posterior y en particular su forma de organización, podemos recurrir a la información que nos proporcionó Rodolfo

²⁰⁷ "Convocatoria a Consejo de Salarios", *FUECI*, no. 32, Montevideo, 12 de diciembre de 1945, p.7.

²⁰⁸ "Consejo de Salarios. Entidades gremiales, culturales y profesionales", *FUECI*, no. 32, Montevideo, 2 de enero de 1946, p.2.

²⁰⁹ En enero de 1948 una nota reseñaba la inclusión al CS Grupo IV de la Liga Uruguaya contra la Tuberculosis, Sociedad Cristóbal Colón, Asociación Uruguaya de Protección a la Infancia, Sanatorio de Obreras y Empleadas, y “similares”. Al mismo tiempo se daba cuenta de que las Asambleas realizadas en los gremios del Grupo IV habían elegido una lista que llevaría el nombre de FUECI. “Consejo de Salarios”, *FUECI*, no. 61, Montevideo, 28 de enero de 1948 año IV, p. 4. Los delegados que a menudo son elegidos al CS del Grupo IV en el periodo, de acuerdo con el análisis de laudos, son Hermes Horne y Héctor Vivas.

Porley, cuya participación en APU inició a principios de la década de 1960, pero que desde luego trató por muchos años a los fundadores del gremio, como Carlos Borche. Su narración, además de que confirma la estructura que hemos estado observando en distintos gremios, nos proporciona algunos ingredientes que hemos identificado también en las otras organizaciones, y que no habíamos mencionado hasta este momento, como la transparencia o el liderazgo:

GB.- ¿Cómo era la estructura de la asociación? ¿Cómo se tomaban las decisiones?

RP.- Siempre había una composición de un *Consejo Directivo*, con representación de área. De redacción... de fotógrafos... En un momento dado que estaban aparte, el sector radio, momento antes o momento después, se hicieron aparte o se juntaron. Era un Consejo directivo en conjunto, las áreas de trabajo, y había un Secretario general, un tesorero, lo normal en una asociación civil, y había comités de empresa. Ese sistema básico de funcionamiento no cupular, sino que cada lugar de trabajo tenía una organización. Y tiene en general. Aunque funcionan a veces más débilmente, tienen responsables de cada empresa y los afiliados del gremio y hacen reuniones por empresa. Entonces, la empresa... las cosas las resuelve con la empresa localmente, las negocian, y sino a nivel de Consejo directivo o por rama. Ahora somos una especie de federación. Entonces tenemos mucho más sectores que antes. Estamos los trabajadores de los cables, los de televisión, que no existían en esa época como una fuerza, Están incluidos ahora los fotógrafos plenamente, el sector radio también. Entonces hay varios sectores ahora, centrales ¿verdad? Pero en aquella época este era un Consejo directivo con representantes de los comités de empresa [...]

[...] La *asamblea* era el órgano soberano y hay mecanismos normales para todas las asociaciones y sindicatos de que... Hay un mecanismo de citar una asamblea por una cantidad no... no disparatada, básica de afiliados o si no una parte del propio Consejo directivo, una parte de mecanismos de la soberanía depositados en la asamblea. Es fácil de usar legalmente y cuando hay vida sindical real. Después, *Comisión fiscal* de control, hay obligación de rendición de cuentas de balance de actividades y balance económico y tienen que estar las cuentas claras. Una cosa que en Uruguay nunca prosperó, ni en el gremio, en general no, puede haber habido un caso aislado, ni en el movimiento sindical en general, fue la burocracia entronizada, como factor de poder. Y la burocracia entronizada como factor de poder tiene su lógica cuando hay manejo económico importante o alianzas secretas con las patronales, hay corrupción. Eso no, en Uruguay no pasó nunca, porque los sindicatos eran de clase, eran transparentes, controlables, la integración con la base era muy directa, muy fresca. Aunque personalidades descollantes, en su capacidad por su entrega por la lucha, reconocidas en elecciones, pueden haber habido cuotas de personalismo y rutinas de cierto manejo, pero no económico. Personalismo en cuanto a maniobrar las posibilidades internas poco más, un poco menos, es lo normal en todas las organizaciones ¿no? Por ejemplo, fue descollante el papel de Borche pero después se hizo un poco rutinario y nosotros con todos sus méritos de muchas décadas, nosotros creímos necesario que hubiera un recambio ¿no? Pero siguiendo la misma orientación

unitaria, respetuosa, democráticamente y comprometida con el movimiento obrero y popular, y democrático del Uruguay.

Y de manera similar a la relación que establecieron los administrativos textiles con los obreros, Porley plantea una alianza de APU con los obreros gráficos:

[...] Entonces otro rasgo que le dio fuerza al gremio, desde el comienzo, fue buscar la alianza, la coincidencia, con los restantes trabajadores de la industria, eran fundamentalmente los obreros gráficos, el Sindicato de Artes Gráficas. Un sindicato con mucho más antigüedad que el nuestro, viene, la industria de imprimir y diario viene desde... fines del siglo XIX, ¿no? [...] Cuando entran a agremiarse los periodistas, entonces tenían en la industria una poderosa eh... antecedente de los gráficos. Y se hace un proceso de acercamiento, de alianza. Cuando viene la crisis de... la crisis, en la década de los 60, eso nos resulta estratégico, para la Asociación de la Prensa Uruguaya. Porque los gráficos, en esa industria, eran muy fuertes en los diarios, eran los que decidían la impresión. Ahora, con los procesos técnicos modernos, de repente, un periodista está desde la computadora llegando hasta la impresión ¿no?... y elimina una cantidad de categorías, por la revolución científica. Ahora. En esa época no. El componente del obrero gráfico era fuerte y decisivo, en los talleres, en los de los diarios. Tanto para la composición, para el armado, como para la impresión, como tal, eran enormes sectores ¿verdad? Un sindicato decisivo y fuerte. Y tampoco resultaba totalmente decisivo...²¹⁰

Como hemos visto, ante la necesidad de responder al problema de los salarios bajos, *el sistema político uruguayo desplegó una técnica de coordinación descentralizada para ejecutar la política de un salario mínimo en el sector privado*, que involucró a representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno, dando inicio a un segundo ciclo en la coordinación de relaciones trabajo-capital. Un segundo ciclo que fue marcado por el anterior, el del primer batllismo, donde el gobierno intervino en favor de los sindicatos pero sin establecer un mecanismo de control, lo que derivó en un primer fortalecimiento de las organizaciones que les permitió resistir a la primera tentativa despótica, representada por el régimen de Gabriel Terra.

El ánimo industrializador de las décadas de 1930 y 1940 produjo que el sector de trabajadores urbanos experimentara un gran crecimiento, lo que engrosó el número de trabajadores de cuello blanco. Este capítulo nos permite concluir que los Consejos de Salarios favorecieron el fortalecimiento de las organizaciones de cuello blanco en Montevideo. Como demostramos en el análisis de las *etapas*, los trabajadores fueron el

²¹⁰ Entrevista a Rodolfo Porley en Montevideo, el 17 de octubre de 2011.

motor principal de la mecánica de los Consejos de Salarios (el PE sólo cerraba la pinza), con lo que afianzaron su autonomía. Dado que *los beneficios de los CS se lograban en la medida tuvieran capacidad de presión*, las organizaciones sindicales experimentaron un gran fortalecimiento, que tomó su curso en un patrón de diferenciación bipartita (consejo directivo-asamblea), con una dirigencia sindical cada vez más especializada en aspectos de gestión y negociación que en medidas de “acción directa”, y gremios disciplinados para aplicar medidas de presión gradual (que van de asambleas “masivas” y manifestaciones, al paro y la huelga). El incremento de la capacidad de presión de los gremios en el periodo tuvo como correlato, conforme se acercaba la década de 1950, una mayor discordia con el sector patronal.

¿Por qué estas nuevas organizaciones sindicales se mantuvieron autónomas del gobierno y de las principales fuerzas políticas, desarrollaron una importante capacidad de presión en tan poco tiempo, y obtuvieron tantos logros a corto plazo? ¿Por qué todas estas organizaciones tienen este comportamiento? ¿Cómo logran la cohesión social que se muestra en su estrategia de presión gradual? ¿Cuál es la relación de su cultura con las pautas de los trabajadores manuales que hemos visto en el capítulo anterior? ¿Son iguales? ¿Similares? ¿Han experimentado cambios sustanciales? ¿Cuáles? ¿Por qué? Son interrogantes que pretendemos clarificar en el siguiente capítulo, en donde se analizarán las pautas y prácticas que socializaron las nuevas organizaciones sindicales entre los trabajadores de cuello blanco en Montevideo.

4. COYUNTURA CRÍTICA II: SOCIALIZACIÓN POLÍTICA

Al estudiar las revistas de tres organizaciones representativas de trabajadores de cuello blanco de Montevideo (administradores de los frigoríficos privados, empleados de comercio y bancarios) en el periodo 1943-1952 hemos identificado la socialización de un conjunto de *pautas* que podemos clasificar como “cultura participante”.²¹¹ Descubrimos que tanto las pautas de significado como las de acción (prácticas) están estrechamente relacionadas con las *pautas primordiales* de las primeras organizaciones de trabajadores manuales (descritas en el capítulo 2), pero que al mismo tiempo han sido reinterpretadas a partir de la mecánica generada en los Consejos de Salarios, por lo que podemos hablar de cambios importantes en el proceso de socialización dentro de la misma pervivencia de la tradición sindical.²¹²

Respecto a las pautas de significado, hemos descubierto que la pauta que denominamos “bien común” articula un racimo de pautas que se refuerzan mutuamente con gran *coherencia funcional*; ellas son “gremio”, “participación”, “autonomía”, “tolerancia”, “unidad” y “democracia”. En nuestra interpretación “bien común” significa el acceso gremial a un conjunto de *bienes*, en primera instancia de sentido económico pero que al mismo tiempo lo trasciende, en busca de un “nuevo orden social”. El análisis de las pautas nos brinda además una película de la manera en que

²¹¹ Para esta investigación revisamos exhaustivamente los ficheros de publicaciones de la Biblioteca Nacional, en los años que comprende el periodo, e identificamos un conjunto de publicaciones gremiales, tanto privadas como de funcionarios públicos, y finalmente seleccionamos tres revistas de organizaciones privadas que consideramos representativas para el conjunto de organizaciones: uno de la industria privada, que es el caso de los administrativos de los frigoríficos (*ASEIF*), y dos del sector de distribución, el caso de los empleados del comercio (*FUECI*, que por otro lado también incluye algunos sectores de empleados de la industria) y el caso de los bancarios (AEBU), por su actividad tan paradigmática del gremialismo de cuello blanco como estratégica para la sociedad uruguaya. Hubiéramos podido incluir otros gremios que revisamos, como el de los periodistas (APU) o el de la burocracia, de entes estatales (AUTE) o los maestros, en donde pudimos constatar también cambios similares en la cultura política, pero optamos por limitarnos exclusivamente al sector privado y a estos tres gremios con la intención de presentar un trabajo representativo. Debemos decir, además que para llegar a los resultados que se presentan en este capítulo hemos efectuado un análisis de contenido de alrededor de 500 artículos, seleccionados de las tres publicaciones mencionadas, en un periodo que va de 1943-1952, conforme a los intereses de esta investigación; es decir, tomando en cuenta lo que la literatura señala sobre la cultura democrática, pero sólo como punto de partida. Así, con la ayuda del programa *MAXQDA 10*, los artículos fueron codificados por párrafos y agrupados por categorías para ser analizadas, con la finalidad de identificar las pautas, “unidades de significado”, y prácticas colectivas (pautas de acción) más relevantes.

²¹² Vale la pena recordar las palabras de Sahlins sobre el cambio cultural que citamos en el capítulo 1, en el sentido de que este se da a partir de la interacción de los símbolos con los acontecimientos, de manera que se trata de una interpretación constante, dialéctica.

gradualmente fueron cambiando su significado en el periodo, conforme la relación con los patrones y el gobierno se tornaba más hostil, aunque sin perder la esencia de su sentido.

Con relación a las *prácticas* (o pautas de acción colectiva) hemos identificado las siguientes: asambleas, elecciones, cuotas y colectas, medios de comunicación, actividades de integración (cooperativas, almuerzos, homenajes, bailes, deportes, conferencias, concursos, exposiciones), y gestiones, que incluyen de forma creciente manifestaciones y huelgas. Las prácticas nos muestran la manera en que las pautas de significado encontradas también se convirtieron en acciones colectivas regulares. Este conjunto de prácticas fortalece la cohesión al interior de los gremios y le da sustento a una estrategia de presión gradual, que va de las negociaciones y asambleas “masivas” a la manifestación, el paro y la huelga, y que tiene como objetivo principal avanzar en el *bien común* del gremio, el cual encuentra una plena identificación con los aumentos y mejora de condiciones de los Consejos de Salarios, pero que, como veremos, trasciende esta instancia.

Al realizar un balance sobre las pautas que hemos identificado en el periodo podemos concluir que, efectivamente, el funcionamiento de los Consejos de Salarios favoreció la socialización de una cultura sindical predominantemente orientada hacia la articulación de las “preferencias” de los trabajadores en instituciones especializadas del gobierno (como los Consejos de Salarios, el Instituto Nacional del Trabajo, el Ministerio de Industrias y Trabajo, el Parlamento y la oficina presidencial), por lo que, siguiendo a Almond y Verba, se puede decir que de forma *implícita* se socializó una cultura política participante entre los trabajadores de cuello blanco, que no tenían antes, y que difiere también de la cultura sindical previa. Se trata entonces de una nueva fase de la cultura sindical uruguaya en la que lo “nuevo”, la gestión y negociación en instituciones especializadas, se mezcla con algo de lo “viejo”, es decir recursos de la “acción directa”, como las huelgas. Lo que da como resultado una cultura participante y ya no “parroquial” o “parroquial-participante”.²¹³ Por si lo anterior no bastara, también hemos encontrado algunas pautas de cultura que son *explícitamente* políticas y que refuerzan la idea de que esta nueva cultura incidió no solamente en el ámbito sindical

²¹³ En el esquema de desarrollo de la cultura política de Almond y Verba, la cultura “participante” surge cuando las pautas hacia el sistema político, sus roles y procesos políticos *input* (demandas) son predominantes.

sino en la participación política en Uruguay. Pensamos que la socialización política *implícita y explícita* de las pautas que hemos identificado en las emergentes organizaciones de trabajadores de cuello blanco trajo consecuencias sobre el sistema político a largo plazo, principalmente a nivel del desarrollo de la infraestructura política, como veremos en el capítulo 5. Por lo pronto detallaremos los resultados descritos. En la primera parte veremos las pautas “de significado”, en la segunda las pautas “de acción” (o prácticas), ambas relativas a la socialización política implícita, y en la tercera parte evidenciamos algunas pautas explícitas.

Pautas de significado

Gremio. Se utiliza la palabra para referirse a *un grupo de trabajadores que cooperan para defender los intereses que tienen en común (así como la organización que los representa)*. Algunos conceptos afines para referirse al gremio son: “asociación”, “grey”, “organismo viviente”, “organizaciones de trabajadores”, “entidades gremiales”, “instituto gremial” y “sindicato”. Para explicar la palabra gremio se alude constantemente a una relación entre sus integrantes guiada por principios morales “superiores” como cooperación, reciprocidad, compañerismo, unidad y justicia, entre otros, como una forma de superponer la idea del interés común al interés personal.

Se busca incentivar en los empleados el “espíritu de asociación”, como se explica en un artículo publicado en los primeros números de *ASEIF* la revista de los administrativos de frigoríficos privados:

La asociación ha producido consecuencias importantísimas desde el punto de vista moral. El individuo adquiere un sentimiento justo de su valor personal, comprobando que por su participación en la asociación profesional, echa un peso en la balanza, mientras que en su estado aislado es incapaz de ejecutar nada [...]

Además, el sentimiento de compañerismo, la simpatía hacia los demás aumentan. El individuo nota que su conducta durante el trabajo y fuera de él, que su habilidad, su aplicación, su dominio de sí mismo, y su economía, repercuten en muchos otros además de sí mismo.

Se forma, por así decirlo, una esfera moral a su alrededor, una gran familia de la cual se siente miembro. Aprende a conocer la fraternidad que antes estaba casi olvidada por la “libertad y la igualdad” [...] Su horizonte se ensancha: se le permite su interés propio al interés general.²¹⁴

En AEBU encontramos un mensaje breve, pero publicado con frecuencia en algún rincón de sus páginas, que reza: “Gremialismo. Es un derecho, *un sentimiento unitario de cooperación y reciprocidad en la lucha*, donde colectivamente se puede evitar y limar muchas injusticias”.²¹⁵ Podemos observar también cómo la idea de gremio se va transformando, aunque sin perder la esencia de su sentido, para fusionarse con el concepto de “clase trabajadora”, en FUECI:

En síntesis, el gremio obrero es el conjunto de productores asalariados que trabajan en una rama de la industria o del comercio y cuyos componentes tienen los mismos intereses que defender frente a sus patrones. Esta identidad de intereses hace que los obreros de un gremio tengan iguales aspiraciones y persigan los mismos fines, lo que se traduce en estados de conciencia, en ideales de orden, paz, libertad y justicia obrera muy definidos, y que caracterizan al gremio como colectividad social, como organismo técnico y como unidad moral: cualidades que en mayor grado son las mismas que tiene la clase trabajadora.²¹⁶

Los gremios procuran la disciplina “ejemplar”, tanto de sus integrantes como de sus dirigentes, por lo que todo miembro debe “trabajar arduamente”, tanto en el trabajo como en las actividades gremiales, actuar con “honestidad” y “buena fe”, hacer un “sacrificio” por el colectivo y defender los intereses gremiales con “serenidad”, “dignidad” y “razón”, por lo que debe “documentar verdades”; ya que se considera que “el gremio va más allá de las acciones de las autoridades, incluye la acción de los afiliados también”. Se considera esta disciplina como fundamental, porque de ella dependerán en gran medida los “triumfos”, el “engrandecimiento” y “prestigio” del gremio, y en la medida en que la organización gane prestigio el bienestar de sus integrantes se consolidará y el gremio se “dignificará”. A través de distintos artículos el pasado de la experiencia gremial se remonta, aunque sea como idea, al Medioevo europeo (e incluso antes en Egipto, Roma, Grecia...), por lo que de alguna manera los gremios del periodo se asumen como los sucesores de esta tradición ante la nueva y

²¹⁴ “El espíritu de asociación desde el punto de vista moral”, *ASEIF*, no. 6 de junio de 1949, p.7

²¹⁵ “Gremialismo”, *AEBU*, no. 21, diciembre de 1947, p.11.

²¹⁶ “Definiciones y conceptos sobre gremialismo”, *FUECI*, no. 20 octubre de 1947, p. 6.

profunda “crisis del capitalismo”, cristalizada en la Segunda Guerra Mundial.²¹⁷ Los gremios vislumbran el futuro con gran optimismo, como una suerte de “progreso” gradual, de “mejoramiento continuo”. Aunque desde luego también esta visión tendrá cambios, ya que de la imagen inicial del futuro del gremio ligado al “progreso industrial”, y a este como si se tratara de una locomotora imparable a pesar de los terrenos insondables de la historia, de la frase del “si le va bien al patrón nos va bien a todos”, se rasguñará en momentos el anhelo de superar, a través de la acción gremial, el sistema económico capitalista (basado en el egoísmo que ha llevado al mundo a vivir su peor pesadilla) y sustituirlo por un sistema en donde prime el bien común.

Participación. Se facilita, promueve y espera la *participación activa y permanente de cada afiliado en todas las actividades gremiales*. Se trata de una obligación. Todos los socios deben tener una “conducta ejemplar”: “Creemos, también, en que nuestros asociados, conscientes de su responsabilidad, darán cada uno lo que deba dar, sea tiempo, sea entusiasmo, sea propaganda, sea pensamiento, sea disciplina, sea comprensión”.²¹⁸ Pues, si bien se asume que existe un conjunto de tareas que en sentido estricto son realizadas por los dirigentes, se apela al mismo tiempo a la colaboración estrecha del gremio para que el resultado sea “prestigioso”:

En una palabra, consideran que su misión de afiliados termina la noche misma de la elección de autoridades de nuestro organismo. De allí parte el error, que debe combatir hoy mismo cada bancario, en el Banco, en el café, en el omnibús, en fin, en todo lugar en que se encuentre con otro bancario.²¹⁹

Las obligaciones que los afiliados deben realizar son extensas, un artículo enumera lo que se espera de los bancarios, además de concurrir a las asambleas, en síntesis: a) votar en las elecciones; b) oír la hora radial y leer el periódico *AEBU*; c) visitar la casa sindical para cambiar ideas, lo que permite “ampliar las posibilidades de difusión de conceptos de interés gremial y provocar el acercamiento y amistad tan imprescindibles en la gestación de una poderosa unidad bancaria”; d) propagar

²¹⁷ La idea aparece en varios artículos del *corpus*, ver en concreto “Un poco de historia. Importancia del espíritu de asociación”, *ASEIF*, no. 5, abril de 1949, p. 2, donde se hace una curiosa interpretación de los gremios en la historia en función del presente que estaban viviendo las organizaciones.

²¹⁸ “¡Unidos!”, *ASEIF*, no. 14, setiembre de 1950, p.1-2

²¹⁹ “Qué hace la asociación”, *AEBU*, no. 13 de julio de 1950.

constantemente las ventajas obtenidas por la organización, no olvidar la integración plural del gremio; e) colaborar en cualquier acto de AEBU por muy “secundario que parezca” (se refiere a conferencias, eventos artísticos, concursos, paseos, comidas, veladas, obras teatrales, etc.); f) propagar la idea de que cada bancario debe dar algo de sí y no esperar todo de los dirigentes.²²⁰ En el periodo analizado destaca la divulgación constante de este tipo de notas, las cuales con frecuencia fueron tomadas del exterior y adaptadas al contexto local, como es el caso del siguiente decálogo para mostrar cómo se “mata una institución”, publicado originalmente en la *American Association Journal*:

- 1.- No concurriendo a las Asambleas.
- 2.- Debiendo concurrir, hacerlo tarde.
- 3.- En caso de concurrir murmurar contra las autoridades de la Sociedad y contra los demás asociados.
- 4.- No asistiendo a las reuniones si la hora no es cómoda.
- 5.- No aceptando cargos. Es más difícil criticar que hacer.
- 6.- Sentirse molesto si no se le designa; y si se le elige no asistiendo a las reuniones de la CD.
- 7.- Solicitada su opinión por el Presidente, contestar que nada tiene que decir. Terminada la reunión decir lo que debía haberse hecho.
- 8.- No hacer sino lo estrictamente necesario. Pero si otro socio de buena voluntad y con todo desinterés se pone a la tarea para que las cosas marchen bien, vociferar que la Sociedad está en manos de una camarilla.
- 9.- Pagar la cuota lo más tarde posible o simplemente no pagarla.
- 10.- No incomodarse en busca de socios nuevos. Esa es tarea del Secretario.²²¹

De igual manera, se difundieron con frecuencia artículos en donde se explicaban las distintas “categorías” de trabajadores...

En nuestro medio bancario existen cuatro categorías de trabajadores: 1) El gremialista consciente, valiente y sacrificado soldado de la causa común, que felizmente predomina en número y cuya tarea máxima consiste en convertir a su categoría a los integrantes de las demás. 2) El egoísta que percibe la justicia pero rehuye la lucha. 3) El contra, que configura un caso de traición, consciente o no al movimiento general de mejoras por su interesada o no interesada, pero evidente sistemática oposición, y por último el indiferente o ignorante.²²²

²²⁰ “Algo sobre lo que es la asociación”, *AEBU*, no. 13, julio de 1946, p.16.

²²¹ “Compañero”, *AEBU*, no. 14, noviembre de 1946, año II, p. 5.

²²² “El egoísta”, *AEBU*, no. 18, mayo de 1947, p.7.

Asimismo se emprendieron verdaderas campañas a través de la publicación de artículos o frases breves contra algunas de las categorías que el gremio resentía más, contra los “indiferentes”: “Un indiferente en la Fábrica, Tienda u Oficina, es potencialmente el enemigo anquilosando el esfuerzo, es aquel que no permite la movilización total en los momentos cruciales y sirve de ejemplo a timoratos y pusilánimes”.²²³

Autonomía. *Dedicadas en forma exclusiva a perseguir los objetivos del interés común de sus agremiados, las organizaciones de trabajadores debían mantenerse independientes de la “política”; es decir no supeditar su autoridad a ningún partido o gobierno, de cualquier ideología.* Esta pauta se refleja en el siguiente ejemplo de los bancarios, aunque aún con cierto matiz, inicial, de cooperación:

Pero, así como no pretendemos ni hemos pretendido nunca, suplir en sus esenciales cometidos al gobernante, al político partidista ni al patrono, respetuosos de sus funciones sin inmiscuirnos en ellas, exigimos igual tratamiento y no admitimos la intromisión del gobernante, del político partidista ni del patrono en todo aquello que esencialmente nos pertenece y está dentro de nuestras fronteras sociales, ya que de no ser así, se lesionaría nuestro derecho gremial, cercenándose la soberanía de la entidad para resolver sus problemas.²²⁴

La pauta de *autonomía* es una de las más importantes en la cultura sindical uruguaya, según hemos podido observar. En *ASEIF*, por ejemplo, encontramos una alusión clara en este sentido: “Posiblemente existan pocos gremios autónomos, que en sus estatutos no mencionen la no intervención en política y la no aceptación de miembros dirigentes que actúan en política activa”. También, uno de los puntos incluidos en un texto de *AEBU* titulado “Cómo se destruye y cómo se construye la organización sindical”, dice, en la parte de “construir”: “No hipotecando la organización obrera al servicio de intereses extraños a la misma, siéndole fiel y adepto”.²²⁵ Al respecto, es muy probable que muchos de los dirigentes de los gremios militaran en partidos (sin duda hubo de toda la gama, pero principalmente socialistas y comunistas), era además un derecho individual muy respetado en los gremios; pero esa postura, reiteramos individual, no podía mezclarse en ningún momento con los intereses

²²³ “Indiferencia suicida”, *FUECI*, no. 57, 22 de setiembre de 1947, p. 3.

²²⁴ “Cómo actúa la Asociación”, *AEBU*, no. 20, octubre de 1947, p.10.

²²⁵ “Cómo se construye y cómo se destruye la organización sindical”, *AEBU*, no. 29, julio de 1949, p.5.

gremiales, y así lo asumieron los dirigentes del periodo. Pues su participación en el gremio estaba supeditada al principio del bien común. “Política” y sindicalismo eran incompatibles.

Ello desde luego, no significó que los trabajadores como “ciudadanos” dejaran de actuar en “política”, el gremio no impidió eso. Pero si un dirigente decidía ocupar algún cargo de relevancia en un partido era costumbre abandonar su puesto en el gremio. Además, los dirigentes debían tratar de manera cotidiana con personajes del gobierno, el parlamento y todos los partidos, pero por asuntos gremiales. Se trataba más bien de mantener en primer plano los intereses de los trabajadores y no correr el riesgo de entorpecer su consecución al supeditar las organizaciones a los intereses de otra índole, ya fueran los partidos tradicionales o los partidos de izquierda. Era también una cuestión de dignidad, de obtener los logros por sí mismos, sembrar el árbol y cortar los frutos con sus propias manos, un proceso de “dignificación”, de emancipación grupal, que se consideraba de largo plazo.

La pauta *autonomía*, en la medida en que los gremios crecieron y comenzaron a descalificar cada vez más a los partidos políticos (sobre todo a los tradicionales, pero también a los de izquierda, como el Partido Comunista) comenzó a asumir un significado cada vez más desafiante para los partidos políticos, y así de mantener una postura de simple independencia de la “política sucia”, según el vocabulario gremial, que incluso en sus inicios procuraba la cooperación con los patrones, y en parte precisamente como consecuencia de esa frustración, los gremios comenzaron a imaginarse como los auténticos representantes del interés común de la “clase trabajadora” y por ende de la sociedad uruguaya, en detrimento de los partidos políticos, en palabras de *FUECI*:

Llevamos 17 años de lucha como institución gremial, en ese periodo hemos logrado crear una conciencia puramente sindical a nuestro gremio, y esa conciencia nos dice que agotaremos todos nuestros medios en esa lucha, pero que la semilla que nuestros partidos políticos van sembrando con su incapacidad, con su insensibilidad a los clamores de nuestra clase, no está cayendo en infértil surco, y que no deben extrañarse si más o menos pronto la clase trabajadora abandona sus viejas tiendas, para lanzarse en su campo político a su propia lucha.²²⁶

²²⁶ “Clamor de la clase obrera y primer punto de lucha de FUECI reorganización del instituto Nacional de Trabajo”, *FUECI*, no. 82, enero de 1950, p.12.

ASEIF nos proporciona otro ejemplo muy claro de esta “invasión de campos”:

El trabajador concurre al sindicato impulsado por un sublime sentimiento de humanización que le hace solidario del hambre [sic], el dolor y la miseria de todos sus semejantes.

El ciudadano concurre al club político, por el interés inmediato del puesto prometido, atraído por la “mística” de la megalomanía caudillesca o fanatizado por el fetichismo de los colores.

El sindicalismo es una doctrina social que no está en contraposición con la política, simplemente la niega porque en su concepción es mucho más amplio y está dirigido hacia la raíz de los males sociales; la política significa un cambio de hombres en el poder, el sindicalismo una transformación total de la sociedad, de ahí su diferenciación.²²⁷

Esta pauta ayuda a explicar, en nuestra opinión, el relacionamiento de los sindicatos con las fuerzas políticas del periodo, eran campos diametralmente opuestos, además de que consideraban que su misión trascendía los partidos y el gobierno.

Tolerancia. Se refiere al *respeto a la preferencia de los trabajadores por cualquier opción política, filosófica o religiosa, principalmente con la finalidad de asegurar la unidad del gremio y con ello la fuerza para defender los intereses en común*. Parece también que la tolerancia constituye en sí misma un mecanismo para asegurar una mejor toma de decisiones. Entre los bancarios: "Tolerando las ideas del prójimo y discutiéndolas para que primen las mejores a juicio de la mayoría, y no imponiéndolas con malas artes para que triunfen las del bando contrario que las dicta desde afuera con un fin predeterminado".²²⁸ La misma idea la podemos encontrar en ASEIF: “De esta manera, respetándonos mutuamente, discutiendo las ideas propias de cada uno, llegaríamos a hallar la luz que nos descubra el camino de la justicia humana”.²²⁹

La tolerancia también está relacionada con la autonomía, porque así ninguna fuerza política, ni el gobierno, tienen derecho a intervenir en los asuntos gremiales. Aunque fundamentalmente se trata de una pauta utilizada para fomentar la unión del gremio, como explica uno de esos incisos imperativos de un artículo en *AEBU*:

e) no olvidar que la Asociación está integrada por bancarios de cualquier ideología política, religiosa o filosófica y que por consiguiente no debe pugnarse para hacer predominar o excluir

²²⁷ “Trascendencia del sindicalismo en este momento de la humanidad”, *ASEIF*, diciembre de 1951, p. 2.

²²⁸ “Cómo se destruye y cómo se construye un gremio”, *op. cit.*

²²⁹ “La política y el gremialismo”, *ASEIF*, no. 17, junio de 1951.

ninguna parcialidad. De esa manera se evita el divisionismo que es la extinción fatal de la Entidad.²³⁰

El significado de esta pauta se puede apreciar también en las observaciones agudas de uno de los dirigentes bancarios, a su regreso de Europa, en un viaje realizado precisamente para participar en un congreso de la OIT, en donde se hace referencia a los efectos que tiene la pugna ideológica sobre el incremento de los “indiferentes” y la consecuente disminución de fuerza:

Demócristianos y socialcomunistas se disputan la supremacía en la península, en tanto en Francia, aquéllos son mayoría ante los socialistas, que marchan en segundo lugar y comunistas que ocupan la tercera posición.

Es digno de hacer notar que la pugna, en lugar de aumentar el porcentaje de afiliados ha hecho crecer el número de indiferentes o desilusionados, por lo que, en conjunto, todas las tendencias solamente agrupan al 50 y 60% del funcionariado.²³¹

Fomentar y defender la tolerancia en cada gremio era una tarea que se tomaba con bastante seriedad y a veces una injusticia en esta cuestión podía implicar la indignación de todo un gremio.²³² Finalmente, *FUECI* nos ofrece un ejemplo de cómo esta pauta de la *tolerancia* podía pervivir en una perspectiva “clasista”:

[...] podemos tener discrepancia en el orden político, filosófico y hasta religioso. Pues todavía nuestra clase laboriosa no ha madurado como corresponde al papel histórico que tiene asignado en la actual sociedad. Pero, esas diferencias, que en realidad no dividen a los trabajadores, irán desvaneciéndose en la medida que se cumpla el proceso de organización y definición clasista de los obreros y empleados.²³³

Unidad. Su presencia es crucial puesto que constituye la fuerza del gremio. Como hemos visto se encuentra estrechamente relacionada con las pautas anteriores, sobre todo con la tolerancia y la independencia. Algunos ejemplos: “la energía que nos

²³⁰ “Algo sobre lo que es la asociación”, *AEBU*, no. 13, julio de 1946 año III, p.16.

²³¹ “Reportaje a R Gutiérrez Nuñez”, *AEBU*, no. 38, mayo de 1951, año VII, pp.2 y 16

²³² Ver por ejemplo el caso de un bancario que es despedido por ser comunista. *AEBU*, “La Asociación de Bancarios del Uruguay ante la exoneración del asociado Américo A. del Cioppo”, Montevideo, Febrero de 1946.

²³³ Damonte, Gualberto, “El periódico será fiel intérprete de los empleados de comercio”, *FUECI*, no. 1, 14 de noviembre de 1944, año 1, Época II, p 1.

da la unidad”;²³⁴ "el trabajador entendió nuevamente, a pesar de la distancia en el espacio y en el tiempo, que únicamente por la unión y la organización, sería posible lograr el respeto que merece, como verdadero forjador de las riquezas del mundo";²³⁵ "sostener a costa de cualquier sacrificio la unidad gremial, elemento esencial de todo agrupamiento orgánico";²³⁶ "No hay ambiente, "es imposible", es un gremio muy desunido. No, la verdad no es esa. El ambiente se forma, imposible no hay nada, cuando hay voluntad para vencer; el gremio es desunido, porque hasta el presente nadie se había preocupado de sembrar la semilla de la unión".²³⁷

Y claro, la unidad se valora en función de la fortaleza que brinda al gremio, puesto que resulta un factor determinante para alcanzar el “triunfo”, como en el propio caso de ASEIF, antes de integrarse a la Federación Autónoma de la Carne:

Si se hubiera sabido la unidad que iba a existir en la primera huelga de empleados frigoríficos, no hubieran sido tan rotundas las negativas presentadas dentro del Consejo. Y es allí donde fundo el triunfo moral obtenido, en el Consejo. Cuando entraron a él los que representaban a los trabajadores, eran representantes de una asociación adolescente; cuando clausuraron los trabajos, eran ya representantes de una asociación gallarda, con su debida consciencia gremial, puesta de manifiesto por la acción unánime de sus integrantes, que se lanzaron a la calle llevando como estandarte la razón que la razón les daba.²³⁸

A través del análisis de las revistas encontramos cierta transición de la unidad del gremio a la unidad de los gremios, incluyendo los de cuello blanco con los obreros, como en el caso de la “unificación” de ASEIF con los obreros de los frigoríficos privados:

No nos hemos unido para ir en coche.

²³⁴ Depons, Alejo, “Mi pensamiento sobre ASEIF”, *ASEIF*, no. 2, octubre de 1948, p. 2.

²³⁵ Importancia del espíritu de asociación, *op. cit.*

²³⁶ “Algunos conceptos sobre gremialismo”, *AEBU*, no 12, abril de 1946, año II, p.12.

²³⁷ “Nuevos soldados”, *FUECI*, no. 81, diciembre de 1949, p.9.

²³⁸ “Mi pensamiento sobre ASEIF”, *op. cit.*

Unificación quiere decir, en cambio, una mayor responsabilidad y, por consecuencia, una mayor dedicación, a la causa, un mayor entusiasmo por ella, una mayor actividad a su alrededor y, también, claro está, una mayor esperanza!²³⁹

Se promueve, también bajo esta pauta, la idea de la unión de todas las organizaciones de trabajadores para construir una auténtica “Central unitaria”, pero que represente exclusivamente los intereses de los trabajadores, ya que denuncian que la central existente, la UGT, está tutelada por el Partido Comunista del Uruguay, es decir “degeneró y se convirtió en dependiente de un partido político” y explican: “ello se debe a la no participación de muchos sindicatos autónomos”.²⁴⁰ Por lo que la unificación de todos los gremios se trata de una aspiración real; empero, en la que cada dinámica gremial, según parece para esta época, constituye todavía un conjunto de fuerzas centrífugas:

[...] tenemos un organismo coordinador y precursor de la Central unitaria, y en lugar de integrarlo de lo mejor que tenemos como dirigentes, mandamos, casi sin facultades, a un afiliado cualquiera, saboteando así la labor unitaria de clase; decimos querer la central única y hacemos en los hechos todo lo humano posible para que nunca llegue la tan mentada unidad.²⁴¹

Faltarán al menos un par de décadas de coordinación de acciones conjuntas de gran envergadura por parte de las organizaciones de trabajadores para lograr el objetivo deseado de una central única e independiente, mientras tanto la idea seguía socializándose.

Bien común. Se trata del *conjunto de intereses gremiales que, guiados por un afán de superación constante, se “conquistán” de manera gradual a través del esfuerzo colectivo.* También lo podemos encontrar representado como “interés general” o “bienestar colectivo”. Bajo esta pauta se articulan con gran coherencia las pautas descritas líneas arriba. Se trata del objetivo principal del gremio. Para su cumplimiento es necesario que el gremio acate una disciplina, de ahí que los asociados tengan la “obligación” de participar constantemente, mostrando una “conducta ejemplar”, en todos los actos que organice la asociación (por muy “secundarios” que les parezcan

²³⁹ ¡Unidos!, *op. cit.*

²⁴⁰ En el capítulo 5 profundizaremos en el papel que tuvo la UGT en el movimiento sindical y la aparición gradual de otras tendencias como el Comité de Relaciones Sindicales.

²⁴¹ “Unidad sindical”, *FUECI*, no. 86, mayo de 1950, p.8.

algunos de ellos), ya sea ir a la asamblea, votar, escuchar la hora radial, pagar la cuota a tiempo, convencer al compañero de trabajo de afiliarse, asistir a una función de cine o a una exposición de fotografías. Todas las actividades importan, en cierto modo, y el afiliado tiene la “obligación” de poner lo mejor de su cuenta para “prestigiar” y “engrandecer” a su gremio en cada ocasión. Promover la *tolerancia*, defender la *independencia* y asegurar la *unidad* son pautas dirigidas a aprovechar al máximo las fuerzas del gremio, hacer efectivo su poder verdadero y así incrementar sus posibilidades de “triumfo”. *Se trata en cierta forma de un “ascetismo gremial”:* *los integrantes de cada gremio deben cultivar esta disciplina y hacer un “esfuerzo” permanente para, de manera conjunta, obtener una serie de “triumfos” que los llevarán al “mejoramiento continuo”, a la superioridad “intelectual”, a la “dignificación” del gremio.* Algunos ejemplos:

Esa disciplina impone a cada asociado, a cambio de los derechos y mejoras colectivas, un conjunto de obligaciones que cumplidas, generan el avance o progreso del gremio.²⁴²

Es que esas grandes asambleas, donde se pulsa el entusiasmo y la seguridad que aquel alimenta, son el mejor síntoma de un movimiento vivo, pujante y firmemente encaminado hacia hermosas y justas realizaciones.²⁴³

Todo adelanto depende de nuestra labor y nuestra cultura y de la solidaridad entre los hombres y si no hemos logrado hacer efectivas todas nuestras aspiraciones de bienestar general, no debemos entregarnos ya que estamos en la lucha y lograremos con nuestro *esfuerzo tenaz* mejorar paulatinamente el medio en que vivimos.²⁴⁴

La necesidad de luchar por el mejoramiento colectivo del gremio, el deseo de desarrollar un más amplio y profundo compañerismo entre todos sus integrantes, *la aspiración de una superación intelectual lograda a través de una acción colectiva*, justifican plenamente la creación de la AEBU.²⁴⁵

²⁴² “Algo sobre lo que es la Asociación”, *AEBU*, no. 13, julio de 1946 año III, p.16.

²⁴³ “No concurrir contra las asambleas es atentar contra la Asociación”, *AEBU*, no 14 noviembre de 1946 año II, p.16

²⁴⁴ “Cumple tu deber, compañero”, *ASEIF*, no. 11, febrero de 1950, p. 8.

²⁴⁵ “Gremialismo”, *AEBU*, no. 21, diciembre de 1947, p.11.

Es así como *al influjo de la unión*, conseguimos el horario continuo y los aumentos por miles de pesos en la banca privada, conquistas éstas deseadas angustiosamente durante varios lustros por los bancarios desorganizados, que solo atinaban a lamentarse individualmente esperando sin éxito la dádiva de un minúsculo aumento.²⁴⁶

El futuro hay que ganarlo y como vale mucho, mucho cuesta su conquista. Conquista que dependerá del *mayor o menor esfuerzo* que efectuemos para obtenerla. Esta realidad rompe los ojos, y no hay que hacerse ilusiones de que todo vendrá solo.²⁴⁷

En esta cultura gremial los objetivos “materiales” no están enemistados en absoluto con el objetivo supremo que es “espiritual”, incluso son parte fundamental del mismo (como veíamos ya en el capítulo 2, para las primeras organizaciones de trabajadores manuales). Es decir, cabe describir esta cultura en cierta forma como “materialista”, pero con el importante matiz de que no se trata de un “materialismo” individual, sino gremial, colectivo. Supeditado, además, al objetivo supremo, el “espiritual” o “moral” que consiste en “elevar” la “cultura” gremial; es decir, la emancipación del gremio como grupo social a través de una mejor organización colectiva. Esto en cierta forma, facilita puentes con las ideologías “clasistas” y el bienestar de la sociedad en general, así como con el concepto de salario que regula los Consejos de Salarios (que recordemos estipula el bienestar “material y moral” del trabajador) en una amalgama muy singular:

Sin duda alguna el mejoramiento económico contribuye en primer término al mejoramiento del género humano; frente a esta premisa, el trabajador tiene la obligación de afianzarse en las posiciones conquistadas por su propio esfuerzo y por medio de su capacitación, para poder de esta manera, ser un elemento indispensable en el medio en que actúe y colaborar incondicionalmente para obtener la prosperidad general.²⁴⁸

[...] la aspiración de un nivel de vida decoroso, a una participación equitativa en los bienes y beneficios que el trabajo proporciona a la comunidad y a un cierto grado de seguridad es

²⁴⁶ “Algunos conceptos sobre gremialismo”, *op. cit.*

²⁴⁷ “¡Unidos!!”, *op. cit.*

²⁴⁸ “Deberes del trabajador”, *AEBU*, no. 19 setiembre de 1947 no. III, p. 10.

común a todos los trabajadores, considerados en el sentido más amplio de la palabra, sólo se logrará eliminando el intermediario.²⁴⁹

[...] la organización obrera, despojada del inmediato interés partidista, donde la vincha o el lema se agitan como símbolos de fanatización y odio, alientan un ideal altruista, y desde su lucha sin promesas de puestos y sin homenajes fatuos, aspira a lograr el bienestar común aboliendo el concepto clasista que quieren perpetuar los políticos desde el poder.²⁵⁰

Así pues, la acumulación de “triumfos” se corresponde con el incremento gradual, progresivo, del *bien común* del gremio. Pero también de la sociedad: “Por encima del interés personal está siempre el interés del gremio, pero por encima de estos está el interés supremo del país”.²⁵¹

Líderes. Es interesante, a su vez, registrar la imagen que desde los medios de comunicación de las organizaciones se promueve sobre la función de los dirigentes. De esta manera hemos encontrado también a lo largo de los artículos analizados la existencia de una pauta que busca someter a los dirigentes, y a la relación de los afiliados hacia el Consejo Directivo, a una disciplina determinada. Dado que corresponde a los dirigentes representar y tomar decisiones prácticas que conduzcan las energías del gremio hacia el bien común, se espera que los dirigentes tengan además de la capacidad para ocupar esos puestos, una actitud “serena”, “honesta” y “sacrificada”:

[...] pero la verdadera finalidad y posición de la Asociación de Bancarios del Uruguay, será desde luego, finalmente, aceptada y respetada; ésto lo alcanzarán sus autoridades, en la consideración serena y la gestión ponderada de sus problemas. Los banqueros, en último término, hallarán en ella la mejor forma de cooperación beneficiándose los intereses generales.²⁵²

Si no fuera suficiente para expresarnos así -sobre la responsabilidad y el trabajo que el cargo reclama- el convencimiento que surge de la observación y el estudio de los problemas que

²⁴⁹ “El movimiento cooperativo y el bienestar de los trabajadores”, *FUECI*, no. 101, mayo-junio 1952, p. 8.

²⁵⁰ [Transcripción de un fragmento del prefacio del libro de Rodolfo Rocker *Nacionalismo y Cultura*, editado en Buenos Aires] “Trascendencia del sindicalismo en este momento de la humanidad”, *ASEIF*, no. 18, diciembre de 1951, p. 2.

²⁵¹ “Sobre gremialismo”, *op. cit.*

²⁵² “¿Cuáles son los cuatro minutos que usted dedicó a favor del gremio?”, *AEBU*, no. 17 marzo de 1947, p. 5.

afectan al gremio, tendríamos el ejemplo de esos honestos, esforzados y tenaces compañeros que con el patriarca del gremio, Ramón Busch, al frente, han vivido días, meses y años en una entrega generosa -física y mental- sin desmayos ni claudicaciones, al servicio de nuestra causa, y porque sabemos de sus desvelos y de sus sacrificios no ignoramos lo que nos espera si llegamos a integrar el Consejo Directivo...²⁵³

A pesar de la serenidad, hasta si se quiere fría, con que acostumbramos a encarar los problemas y las cuestiones del gremio, para no dejarnos llevar por fáciles entusiasmos, en esta ocasión, que nos corresponde traducir nuestro pensamiento para estamparlo en esta nota editorial, debemos declarar con toda franqueza que nos sentimos embargados de cierta emoción que dificulta la expresión de nuestras ideas.²⁵⁴

En este sentido, y bajo el precepto de que los dirigentes no son el gremio en sí mismo, es que se pide a los afiliados una actitud colaborativa: "...el instituto nos pertenece a todos y que es nuestro deber, colaborar con la sacrificada tarea de los dirigentes".²⁵⁵

Patrones. Quizás esta sea la pauta que refleja con mayor contundencia los cambios que sufrieron los empleados de cuello blanco a partir de la puesta en marcha de los Consejos de Salarios y el desarrollo de sus organizaciones. A través del periodo hemos podido constatar el cambio en la manera en que se concebían las relaciones con los patrones, de una actitud que buscaba la "cooperación" a una de enemistad. Proceso subjetivo que se desarrolla como un reflejo del desarrollo de los Consejos de Salarios, ya que en la medida en que las negociaciones se tornan más ríspidas, más "duras", se comienzan a difundir imágenes de los patrones como "egoístas" y "voraces" que a causa de unos cuantos pesos mantienen a sus empleados en la miseria. Y así, el gremio se autoposiciona como la única salida para enfrentar la "injusticia social". Para que no quede lugar a dudas de este cambio observemos específicamente la evolución gradual del caso de AEBU, donde la relación entre empleados y patrones en un principio era más estrecha:

²⁵³ "Disertación del Señor Angélico Peña", *AEBU*, no. 24, agosto de 1948, año III, p. 5.

²⁵⁴ "Catorce años de lucha. Cómo se hace la organización gremial", *FUECI*, no. 1, 14 de noviembre de 1944, año 1, Época II, p. 1.

²⁵⁵ "Cooperativismo", *AEBU*, no. 30, octubre de 1949, año VI, p. 23.

Los hombres que tienen los mismos intereses procuran entenderse, para defenderlos en común, y con un movimiento paralelo, por parte de los patronos como por parte de obreros u empleados, se marcha hacia la asociación.²⁵⁶

Como todas las organizaciones gremiales, y por esto, *aunque no es una unión proletaria opuesta a las normas del capitalismo, parecería que se hubiera ganado el recelo de los empleadores*; es la resistencia que hallaron los trabajadores de todo el mundo, cuando comenzaron a agruparse, bajo formas legales en defensa de sus legítimos intereses, tan legítimos y respetables como los de sus patronos, quienes fueron, precisamente sus inspiradores en el gremialismo, aunque esto parezca paradójico.²⁵⁷

Hallar hombres que luchan con tesón digno de mejor causa, en la defensa egoísta de sus grandes intereses para conservar intacto su enorme acervo material; enfrentando a quienes nada tienen- fuera de su razón y su derecho- y que dan de sí lo mejor de su esfuerzo y su talento para crear y acrecer sus fortunas. Hombres que temen que, al dar una migaja de lo mucho que les sobra puedan descapitalizarse sus empresas y enflaquecer sus ctas. ctes y cofres fort.²⁵⁸

El caso de ASEIF sería parecido en la medida en que en sus orígenes buscaron esa actitud de colaboración, pero cambió su mirada, ni más ni menos que al enfrentarse con los intereses de los dueños de los frigoríficos del país, por lo que en poco tiempo se radicalizó, adquirió un tono más hostil. En FUECI la identificación del patrón como enemigo se hizo más evidente, aunque también como resultado de su frustración ante la negativa patronal de cooperar:

Ellos, los que salvo raras excepciones nos explotan sin piedad; ellos los arbitrarios y prepotentes que en mil casos burlan la legislación del trabajo en perjuicio de sus dependientes; ellos, en su generalidad, lobos al acecho, que se alimentan de algunos pesos que le quitan a los empleados y a los hijos de los mismos no cumpliendo los laudos, aplicando multas por mil cosas, suspendiéndolos por faltas leves cuando decae la venta; ellos, los patronos que debieron inscribir su lista de candidatos para la integración del Consejo de Salarios en el mes de noviembre y que recién lo hicieron a fines de enero y eso mismo porque el Poder Ejecutivo les dio un último plazo de diez días para hacerlo.²⁵⁹

²⁵⁶ “Sobre gremialismo”, *AEBU*, no. 1, 26 de mayo, 1943, p. 7.

²⁵⁷ ¿Cuáles son los cuatro minutos que usted dedicó a favor del gremio?, *op. cit.*

²⁵⁸ “Nuestra conducta gremial y las intervenciones foráneas”, *AEBU*, no. 32, mayo de 1950, año IV, p. 11.

²⁵⁹ “Viveza patronal”, *FUECI*, no. 95, marzo de 1951, p. 1.

Dueños de bancos, de los frigoríficos y del comercio en Montevideo. He ahí los patrones que las tres organizaciones tuvieron como adversarios. Los representantes de los principales intereses económicos del país. Y frente a ellos las nuevas organizaciones de cuello blanco se desarrollaron y defendieron sus propios intereses. Así, en un principio podemos encontrar aún residuos de las típicas actitudes “propatronales” con las que se identifica comúnmente a este sector, pero rápidamente, en la medida en que los patrones se presentan como un obstáculo serio para la consecución de los objetivos planteados, entran en un proceso de reconocimiento de su “enemigo”, de toma de conciencia de sus propios intereses.

Prácticas

Para comenzar, podemos decir que las organizaciones de trabajadores replican en sus *elecciones* internas el modelo de las elecciones de la política nacional (asentado en la constitución de 1917, con algunos ajustes posteriores). Es decir, votación mediante el sistema de lemas-listas y Representación Proporcional (RP).²⁶⁰ A diferencia de las elecciones nacionales, donde debido a la pugna de los partidos tradicionales se estableció el Doble Voto Simultaneo (DVS), en el cual se votaba al mismo tiempo por “lema” (blanco, colorado o algún otro de los menores), eligiendo una “lista” de las varias que presentaba cada partido,²⁶¹ en las elecciones de los sindicatos se presentaban

²⁶⁰ Podríamos asumir que se trata de un efecto fomentado por el gobierno, aunque no contamos con los elementos suficientes para hacer esta constatación. La constitución de 1934 (arts. 52-58), no aborda directamente las características de las elecciones sindicales, tampoco la de 1942; empero, el art. 3 del decreto del 19 de noviembre de 1943 establece un conjunto de normas para reconocer la personería jurídica de las organizaciones que podían solicitar el establecimiento de Consejos de Salarios, los cuales consistían en: Presentar solicitud al Poder Ejecutivo que incluyera *copia certificada por escribano de estatutos*, acta de designación de autoridades, memorándum explicativo sobre antigüedad, de fines y datos que contribuyen a aclarar la naturaleza de la asociación. Por su parte el PE resolvería las solicitudes conforme a: a) Antigüedad de la Asociación; b) Número de Afiliados; c) Número de cotizantes; d) *Contenido de estatutos*; e) Importancia numérica del gremio correspondiente. La resolución final sería dictada por el Ministerio de Industrias y Trabajo. En este sentido, y dado que los estatutos que hemos revisado presentan grandes similitudes pensamos que es muy probable que, en la búsqueda del “reconocimiento” del PE, las organizaciones emergentes del periodo hayan seguido un “patrón” determinado al redactar sus estatutos, ya sea imitando los estatutos de organizaciones ya “reconocidas” o bien que el Ministerio de Industrias y Trabajo proporcionara un “Estatuto tipo”. Lo anterior es precisamente lo que ocurre en la actualidad en un proceso llevado ahora por la Dirección Nacional de Registros (ya no por el Ministerio de Industrias y Trabajo, que además ha sido dividido) que al igual que los estatutos que estudiamos establece, en el art. 22, que la votación deberá realizarse mediante listas para Consejo Directivo, Comisión Fiscal y Comisión electoral, también bajo el principio de la Representación Proporcional: http://www.dgr.gub.uy/requisitos/estatuto_asoc_civiles.htm

²⁶¹ Por lo que a la vez que se votaba por la lista se sumaba el voto al Partido (“lema”).

sólo distintas listas (que por cierto eran voluminosas, ya que también regía un sistema de suplentes que se alargaba a veces hasta cumplir funciones casi simbólicas), dado que no había “partidos” en los sindicatos, y sobre el número de votos obtenido por cada lista se aplicaba la RP. Este sistema era regulado por la “Comisión Electoral”, que también era designada por elecciones, ya fuera de forma directa o indirecta, quienes además podían contar con el apoyo de voluntarios para el “escrutinio”.²⁶²

Así las elecciones de los sindicatos eran celebradas de manera periódica y se elegían a los miembros del Consejo Directivo y las comisiones fiscal y electoral, por lo que era común que se publicaran en las revistas sindicales esas listas. Se hacían verdaderas campañas, con celebraciones de actos y anuncios difundidos en los medios de comunicación del gremio (revista y radio), que daban seguimiento de principio a fin del proceso electoral (con publicación de actas incluida). Los candidatos pronunciaban discursos y explicaban las propuestas que distinguían a sus listas. Por lo común eran realizadas en las instalaciones del gremio, con la identificación de distintos documentos.²⁶³

Cuadro 9. Evolución de las elecciones internas en AEBU (1943-1952)

| Año | Número de Listas | Distribución por lista | Total votos |
|------|------------------|---|-------------|
| 1943 | 1 | 1: 1,034 | 1,034 |
| 1948 | 2 | 1: 2,245 2: 421 | 2,666 |
| 1950 | 2 | 1: 2,171 2: 77 | 2,308 |
| 1952 | 5 | 1: 1,101 2: 80 3: 957 4: 641 5: 200 | 3,000 |

A decir verdad, en un inicio no se trataba de elecciones con elevados porcentajes de participación, ni muy competidas, pero podían serlo. De hecho es probable que al paso de los años se haya desarrollado una mayor competencia por los puestos de las

²⁶² "Gran ambiente de camaradería en las elecciones internas hubo", *AEBU*, no. 25, septiembre de 1948, p. 10.

²⁶³ Por ejemplo en *AEBU*: Credencial Cívica, Cédula de Identidad Policial o Carnet de la Caja de Jubilaciones. "Elecciones Convocatoria", *AEBU*, no. 29, julio de 1949, p. 6.

dirigencias, como lo sugiere el cuadro de la evolución las elecciones del Consejo Directivo en AEBU.

Otro aspecto que debemos resaltar es que el afiliado podía participar en realidad en tres tipos diferentes de elecciones: la de su Centro, las del Gremio (que agrupaba a varios Centros) y las de los Consejos de Salarios. Con periodicidad semejante de uno o dos años, según el caso. Al respecto de los comicios en los Centros, llama la atención una nota aclaratoria sobre el principio de autonomía y no intervención de AEBU, como organización gremial, en este caso en las elecciones de la Cooperativa Bancaria de Consumos, para aclarar ciertas expectativas sobre el papel que debe ejercer AEBU en las elecciones de los Centros, haciendo alusión, de paso, a las prácticas electorales de los sindicatos al otro lado del río:

No sería extraño que haya contribuido un tanto a crear este clima de confusión, la orientación que siguen a este respecto otras instituciones gremiales. Por ejemplo, una de ellas, la ASOCIACIÓN BANCARIA ARGENTINA (SOCIEDAD DE EMPLEADOS DE BANCO) establece en sus Estatutos que sus asociados deben votar como representantes del personal de los Bancos al Consejo de la Caja de Jubilaciones Bancarias de dicha República a aquellos que patrocine la citada Asociación.²⁶⁴

Una diferencia importante entre las elecciones en los Centros y los Sindicatos con las que se efectuaban para elegir a los representantes del gremio ante los Consejos de Salarios es que en las segundas podían votar todos los trabajadores que incluía la convocatoria. Y aunque los porcentajes de participación por lo general tampoco son muy elevados, con relación al conjunto total de trabajadores convocados, lo cierto es que por lo común fue más que suficiente para asegurar que los candidatos que proponían los gremios resultaran electos, (elegidos a su vez a partir de procesos internos donde participaban las asambleas de los Centros).²⁶⁵ Así, y especialmente con este punto en consideración, en la mayoría de las ocasiones no hubo mayor disputa.

²⁶⁴ "A propósito de las elecciones en la Coop. Bancaria de Consumos", *AEBU*, no. 3, agosto de 1943, p. 3.

²⁶⁵ Esta es una observación que hemos podido constatar al revisar al menos los tres gremios mencionados (ASEIF, FUECI y AEBU). Hemos detectado algunos procedimientos establecidos por los gremios para definir sus candidatos a los CS, antes de que se realice la elección "oficial". Por ejemplo: en la Asamblea general de FUECI, que se reunió el 14 de noviembre de 1947, se "ordenó" la lista de candidatos conforme a las proclamaciones de las asambleas de los gremios, que habían elegido previamente sus candidatos, quedando así el siguiente orden: Antonio Postiglione (droguerías), Ricardo Lestido (cooperativas), Vicente Rodolfo Rey (peinadores), Antonio Madamo (tiendas), Julio F. Crisolito (mayoristas e importadores) y

En el caso de los Consejos de Salarios las actividades eran organizadas por el Tribunal Electoral de Elecciones del Consejo de Salarios, integrado por cuatro miembros designados por la Corte Electoral y con oficina en el Instituto Nacional del Trabajo.²⁶⁶ Se realizaba un padrón general previo, con listas que debían ser enviadas previamente por los patrones, y dependiendo del CS que se tratara podía haber un gran despliegue de mesas y personal. Por ejemplo, las primeras elecciones del Grupo 1 “Comercio”, el sector más “numeroso” según las palabras del propio Sanguinetti, director del Instituto Nacional del Trabajo, implicaron la instalación de 45 mesas receptoras distribuidas por zona en 5 locales distintos a lo largo y ancho de Montevideo (Instituto Nacional del Trabajo, Instituto Alfredo Vázquez, Palacio Legislativo, Local del Grupo Escolar Sanguinetti, Local del Club Liverpool),²⁶⁷ durante 5 días (con horario de 19 a 22 hrs)²⁶⁸ y con la solicitud al gremio de cien voluntarios para que actuaran como “orientadores en las mesas”.²⁶⁹ Por su parte, FUECI emprendió una campaña dirigida en buena medida a captar el voto femenino (una de las estrategias recurrentes del gremio en el periodo estudiado debido a la importante presencia de este género en las actividades comerciales) a través de la publicación de imágenes y mensajes de mujeres que desempeñaban cargos de dirección en algunos Centros, a las cuales venía

Manuel Rey Martínez (bazares y ferreterías). La Asamblea designó a Benito Rovira como presidente. “Candidatos al Consejo de Salarios”, *FUECI*, no. 59, 29 de noviembre de 1947 p. 12. Desde luego, el perfil de los candidatos, de acuerdo con los intereses que estaban en juego, era alto, en la entrevista con Muñoz Braga: “*los compañeros sabían quién podía rendirles más y quien podía rendirles menos*, esa era la verdad. Siempre vos veías que los dirigentes que iban a los CS eran los compañeros que manejaban más la cuestión, la cosa. Pero eso fue... eso eran, te digo, eso era en todos los sectores, no, no, no, en todos los CS mandaban a los compañeros que más noción tenían de todo, de las fábricas. La variante estaba en que no solamente los elegían los agremiados, propiamente, porque nosotros teníamos, la fábrica nuestra, teníamos compañeros que no estaban agremiados, pero los delegados al CS generalmente siempre, mientras yo estuve, los proponía la Federación administrativa [...] Eran asambleas, se convocaban asambleas para designar delegados y ahí concurría todo el que quería, la Federación presentaba sus candidatos, si había otro candidato se podría haber votado, nunca, nunca, nunca pasó, pero podría haberse presentado ¿no?”.

²⁶⁶ Ver "Tribunal de elecciones", *FUECI*, no. 23, 4 de julio de 1945, p.8.

²⁶⁷ "Empleados de Comercio: ¡Todos a votar!", *FUECI*, no 13, 7 de marzo de 1945, p. 6 y 7.

²⁶⁸ "El Tribunal de elecciones ya fijó la fecha de las mismas", *FUECI*, no. 12, 28 de febrero de 1945.

²⁶⁹ "Cien voluntarios para atender las tareas electorales", no. 12, 28 de febrero de 1945. En este caso se podía votar con 7 tipos diferentes de identificación: Credencial Cívica, Cédula de identidad, Carnet de salud, Carnet de servicio militar, Carnet del consejo del niño, Libreta de trabajo, Carnet del Instituto de Jubilaciones y Pensiones del Uruguay. En "Para votar hay que presentar un documento de identidad", *FUECI*, no. 12, 28 de febrero de 1945.

promoviendo ya.²⁷⁰ Como hemos dicho si bien la participación de la jornada no fue la que se esperaba, el triunfo abrumador de las listas que proponían los gremios no dejaba lugar a dudas de su legitimidad. Hubo algunas disputas, desde luego, sobre todo a partir de ciertos intentos de los “ugetistas” de posicionarse en algunos gremios, como el sector del comercio, por ejemplo, pero en ningún momento representaron un verdadero desafío en los casos estudiados. En este sentido, con relación a las elecciones de 1948 en el Consejo de Salarios no 1, en donde la lista de FUECI obtuvo 4, 164 votos y la “oposición” ugetista 263,²⁷¹ vale la pena reproducir el siguiente “Cancionero electoral”, publicado en la revista de los empleados de comercio:

Esto ya estaba resuelto
y los que ven que ganamos
no se quieren convencer
les parece hasta mentira
que seamos de la UNO
ya que nuestro el triunfo fue.

Si por un minuto dudan
en las urnas las respuestas
las pueden ir a buscar.
No es un engaño fraguado
nuestra gente fue a conciencia
por la FUECI hasta el final.

Es destacado el triunfo
cuando el corazón nos guía
nada nos puede fallar.
Que se resigne el contrario
que la UNO es la victoria
de los que saben votar!²⁷²

²⁷⁰ Como Ángela Saldaña, del Comité Ejecutivo del Centro de Empleados en la Industria, Aida G. Soto, Secretaria de Finanzas del Centro de Empleados en la Industria y Similares y Edith Ninay Cousillas, Secretaria de Acción Femenina. "Las mujeres votarán como expresión de Repudio a la injusta retribución del Trabajo Femenino", *FUECI*, no. 13, 7 de marzo de 1945, p. 8.

²⁷¹ “Derrotada la provocación ugetitsa, el gremio debe conquistar los aumentos de sueldos”, *FUECI*, no. 69, 30 de octubre, 1948, p. 1.

²⁷² "Cancionero electoral", *FUECI*, no. 69, 30 de octubre, 1948, p. 10.

Otra práctica fundamental en la vida de los sindicatos estudiados, fueron las *asambleas*. Las hubo de varios tipos, desde la asamblea en el “lugar de trabajo”, que se ven poco reflejadas en las revistas, las de los “Centros”, las asambleas de todo el gremio (que se dividían en “ordinarias”, una vez al año, y las “extraordinarias”, que podían ser convocadas en cualquier día del año para tratar los temas que fueran necesario) y, como nueva modalidad, las asambleas de delegados. Debido, en gran medida, a que los ciclos de los Consejos de Salarios implicaban una actividad permanente que demandaba la discusión y toma de decisiones del gremio, las asambleas “extraordinarias” se convirtieron en el principal espacio de deliberación y toma de decisiones del gremio. La masificación y el gradual incremento de sus participantes implicaron también la renta de locales cada vez más grandes para su realización.²⁷³

Había un procedimiento definido. A través de los medios de comunicación de los sindicatos se citaba, se anunciaban las fechas y temas que serían tratados en la siguiente asamblea extraordinaria (el “orden del día”). En AEBU, por ejemplo, cuya práctica hemos conocido a través de la conservación de los “libros de actas” del periodo, a pesar del régimen cívico militar, lo común era en primer lugar que la “mesa”, es decir el “presidente” y “secretario” de la asamblea, recayeran en los integrantes del Consejo Directivo, acto seguido se daba lectura al acta del asamblea anterior que se sometía a la aprobación (o rechazo) de la concurrencia, se leía una serie de informes, telegramas, manifestaciones de solidaridad, y posteriormente se iniciaba la discusión de los temas del día, que en realidad eran centrales para el gremio.²⁷⁴ Cada tema contaba con los oradores que fueran necesarios (las publicaciones ponen énfasis en el espíritu “deliberativo” que predominaba en las asambleas), y al final, se votaban las mociones propuestas. En algunos casos, como la resolución frente a las tentativas del PE de modificar el art. 56 de la Constitución, que amparaba los derechos sindicales, la

²⁷³ Entre los cuales se destaca el Ateneo de Montevideo, utilizado con gran regularidad por AEBU, aunque también por FUECI, con la diferencia de que en este gremio muchas decisiones se tomaban a nivel de asamblea de los Centros, por lo que la asamblea general extraordinaria se realizaba con menor frecuencia. Según parece ASEIF sesionaba en un local del barrio del Cerro.

²⁷⁴ El programa de la asamblea del 14 de noviembre de 1946, nos puede proporcionar una idea de la naturaleza de los temas que se trataban: Horario para el personal de Servicio, Afiliación a la Asociación del Personal de la Caja C. Propia Bancaria de A. Familiares, Adquisición de Edificio Propio, Aumento de sueldos en los Bancos del Estado, Convocatoria de CS para las banca privadas, Aumento del monto de las pasividades, Fijación del horario de verano, en "No concurrir a las asambleas es atentar contra la Asociación", *AEBU*, no. 14, noviembre de 1946, p.9.

deliberación habría durado 3 meses, dando como resultado un pronunciamiento que finalizaba diciendo:

C. -La protección legal de los derechos inscriptos en el art. 56 de la Constitución, debe realizarse en forma amplia y comprensiva, sin ningún retaceo, teniendo en cuenta que los trabajadores son los más interesados en organizar sus esfuerzos para consolidar sus conquistas y poder enfrentar las próximas vicisitudes con entusiasmo y esperanza.²⁷⁵

La sesión finalizaba con la designación de tres asambleístas para la firma del acta. Sin duda, la asistencia de las asambleas osciló en torno al tema que se abordaría, siendo de especial interés los relacionados con los Consejos de Salarios, en esas ocasiones se convocaba con un énfasis particular:

Asamblea general

Está convocada para el sábado 5 la Asamblea General Extraordinaria de ASEIF.

Es el lugar de cita infaltable para todo asociado.

Y es preciso que la Asamblea sea del mayor número, para ser más prestigiosa y así prestigiar más, a la vez, las disposiciones que adopte.²⁷⁶

El día de la asamblea, el local estaba repleto. En su siguiente número, la revista podría publicar, en la portada y páginas internas, fotos que presentaban un testimonio incuestionable sobre la “voluntad” del gremio, con fotos de los empleados (y empleadas) ocupando en su totalidad el local rentado, todos los lugares abarrotados, columnas de trabajadores apretujados en los pasillos, ríos de personas escuchando la asamblea desde las escaleras, en el hall y aún desde la calle, mediante bocinas colocadas para tal efecto. Había sido una asamblea “ejemplarizante”.²⁷⁷

Los *medios de comunicación* de los sindicatos cumplieron un papel indispensable en el periodo. Se trata, por decir lo menos, de una práctica muy arraigada en los sindicatos uruguayos desde sus orígenes. Es esta tradición, por otro lado muy uruguaya (la Biblioteca Nacional cuenta con una enorme cantidad de publicaciones del tipo gremial y asociativo) junto con algunos otros indicios, como algunas referencias de

²⁷⁵ "Seis años de vida", *AEBU*, no. 23, junio de 1948, p. 1.

²⁷⁶ "Asamblea General", *ASEIF*, no. 4, enero de 1949, p. 1

²⁷⁷ Algunos casos: "Asamblea ejemplarizante", *AEBU*, no. 13, julio de 1946, p.1; "La brillante asamblea del 23 de abril", *AEBU*, no. 18, mayo de 1947, p.1, "La gran asamblea del 11 de noviembre", *AEBU*, no. 21, diciembre de 1947, p. 8.

la prensa analizada, por ejemplo el hecho de que, ya en 1945, *AEBU* sacara un tiraje de 6,000 ejemplares de su edición,²⁷⁸ el contenido de las publicaciones, nos hace pensar que efectivamente funcionaban como verdaderos “órganos” del gremio, mote que lleva como subtítulo, casi sin excepción, la mayoría de las publicaciones gremiales.

Una característica que comparten las publicaciones gremiales con las que trabajamos es, además de que se trata de ediciones mensuales o quincenales, que si bien las actividades del gremio integran la parte fundamental de sus páginas, presentan al mismo tiempo un conjunto diverso de temas. Y esto se debe, además de cierto espíritu de “cultivar al gremio”, fundamentalmente a captar el interés de un lector tan difícil como lo puede ser el trabajador de cuello blanco. Es en este sentido que debemos leer un anuncio tan ecléctico para una revista sindical como el siguiente, que aparecería en el primer número de la segunda época de *FUECI*:

"*FUECI* será un gran semanario

Problemas de trabajo

Informaciones gremiales

Páginas de la mujer

Crónicas de Cine

Cuentos y novelas cortas

Comentarios deportivos

Artículos científicos"

"*FUECI* interpreta el pensamiento y las inquietudes de 40000 empleados"

"Las mujer empleada encontrará su página en *FUECI*"²⁷⁹

Un año después, el ímpetu de convertirse en una revista que cualquier empleada (o empleado) leería, aún en verano, y el fin último de desarrollar la “conciencia gremial”, persistía:

Pensemos que para nuestro mejor beneficio, tenemos que hacer que nuestro periódico, quincenal, logre salir semanalmente y con el tiempo, ¿porqué no? Diariamente...

Tenemos que hablar, no sólo de lo nuestro, sino de todo aquello en que tomamos parte, fiestas, fútbol, cines, radios, teatros, conocer y hacernos conocer.

²⁷⁸ "Nuestro periódico", *AEBU*, setiembre de 1945, p. 1

²⁷⁹ Anuncio en *FUECI*, no. 1, noviembre de 1944, p. 1.

Sabemos que viene el verano que las playas y el contenido especial, están muy "trajes de baño de dos piezas" pero sacrifiquemos un día tan sólo, el "recreo visual", y luchemos por nuestras mejoras.

Y que conste que la frase anterior es por los dos sexos.²⁸⁰

Por su cuenta AEBU, explicaba sus aspiraciones en el siguiente tono:

Nuestro periódico, cuyo primer número tanto éxito alcanzó en el seno del gremio, aspira- como órgano oficial de AEBU- a ser la expresión más clara del pensar y el sentir de todos los bancarios.

Aspiramos a que sean no ya tan solo, un vehículo en el que se expresen nuestras inquietudes gremiales sino también una tribuna del pensamiento bancario, en la que se manifieste a través de artículos, ensayos -económicos, financieros, literarios, etc.- el fruto de la meditación y estudios de los compañeros del gremio.

Para ello es indispensable superar nuestras modestas y precarias condiciones de aparición, transformando este modesto periódico en una revista mensual.²⁸¹

Con igual sorpresa, descubrimos a través de las hojas de las publicaciones gremiales otra práctica discursiva cultivada con frecuencia por el gremio. Se trata de la "hora gremial". Así como cualquier gremio aspiraba a tener una publicación propia, también muchos de ellos lograron rentar espacios radiofónicos y emitir programas con contenidos específicos para sus asociados, los cuales en algunas ocasiones llegaron a constituirse en verdaderos eventos sociales. Hemos detectado varias estaciones que rentaban espacios a los gremios estudiados, por ejemplo: CX46 (AEBU, ASEIF), CX14 (AEBU), CX18 (AEBU), CX22 (FUECI), CX30 (FUECI). Los horarios podían fluctuar de la hora del "almuerzo", durante la noche o en el fin de semana. La fluctuación de estaciones se debía a menudo a la "suspensión" unilateral del contrato: "Ni siquiera se ha tenido en cuenta nuestra condición de buen pagador" [...] "Cinco días antes de vencer el contrato, se nos escribe una carta que recibimos por correo el día 27, en la cual se nos dice que a partir del 30, no podremos irradiar la hora de la FUECI".²⁸² ¿Cuáles eran los contenidos que se transmitían en las horas radiales? De manera similar a las publicaciones se daban noticias de índole gremial, informes discursos y actividades artísticas. Dos ejemplos nos pueden proporcionar una mejor idea de la versatilidad e

²⁸⁰ "Hechos", por E.G.U., *FUECI*, no. 31, noviembre de 1945, p. 3.

²⁸¹ "Nuestros propósitos", *AEBU*, no. 2, 9 de julio de 1943, p. 7.

²⁸² "Nuestra hora radial", *FUECI*, no. 55, 25 de julio de 1947.

importancia que fueron adquiriendo estos nuevos espacios. En primer lugar que mejor que los integrantes de la “Comisión de Radio” de AEBU sean quienes nos expliquen la actividad que desempeñaban:

Comisión de radio

La Comisión de Radio cumple a conciencia con el mandato del Consejo Directivo. Nosotros que siempre sintonizamos Radio Libertad Sport de Montevideo CX 18, hemos podido apreciar la labor interesantísima de esos compañeros.

Desde el juicio *mesurado* y exitoso de los compañeros Romeo Gutiérrez Núñez y Cosme Giménez hasta los clásicos noticiarios de Alejandro Mañana, Luis Despaux y Raúl E. Giménez, quienes llevan al gremio y especialmente a los afiliados de campaña todas las novedades de la Asociación.

Nuestra hora radial, podemos asegurar, está dando un servicio primordial al gremio ya que por intermedio de ella, estamos en contacto con nuestros compañeros, los lunes y viernes de la hora veinte.

Como se ha podido observar a través de las audiciones se han recibido valiosísimas colaboraciones de bancarios y muchas sugerencias han pasado al Consejo Directivo, para su estudio.

Invitamos a todos los compañeros bancarios a que colaboren con la comisión de radio, ya sea en una forma personal o haciendo llegar a ella trabajos que serán considerados y valorados no sólo por nuestro gremio, sino por todas las personas estudiosas que hemos visto apreciar y valorizar trabajos de nuestros compañeros bancarios.

Por lo tanto recomendamos a todos los bancarios a sintonizar la hora de la Asociación de Bancarios del Uruguay los días lunes y viernes de 20 a 10 y 1/2 en la Radio Libertad Sport de Montevideo CX 18.²⁸³

Por su cuenta, FUECI realizaba verdaderos mítines en vivo. Por ejemplo, el miércoles 6 de junio de 1945 se llevó a cabo en CX 22 Radio una sesión informativa sobre la actuación de los delegados del CS en la primera reunión, evento que fue transmitido por la radio CX22 y contó con la asistencia de "centenares de empleados y empleadas". En la nota se relata que Gualberto Damonte leyó el manifiesto aprobado por el Consejo Central y luego habló Ernesto Sommaruga, delegado del primer CS al grupo 1, quien detalló el plan de los “subconsejos”, que habrían sido la concreción del "criterio de FUECI".²⁸⁴ Unos meses después, el miércoles 19 (21 horas) se presentaba el “cuadro artístico de aficionados” en la fonoplatea de Radio Universal para presentar dos

²⁸³ "De la comisiones", *AEBU*, año III, no. 18, mayo de 1947, p. 13.

²⁸⁴ "Acto en CX 22 Radio Universal", *FUECI*, no. 22, 20 de junio de 1945, p.8.

obras de teatro: "Deber y haber", de Stringberg, escritor noruego, y "Caminito alegre" ("comedia de ambiente rioplatense").²⁸⁵

Al mismo tiempo en que se hicieron frecuentes las asambleas gremiales, se publicaron revistas y contrataron horas radiales, también se debieron rentar locales para establecer el domicilio oficial (como lo exigía la ley para una asociación), este conjunto de actividades, entre otras tantas, hicieron que los gastos de la organización se incrementaran. ¿De dónde obtuvieron los recursos? Existieron distintas fuentes. En primer lugar debemos mencionar la afiliación y el consecuente cobro de *cuotas*. Las organizaciones emprendieron campañas para incrementar sus afiliados con el objetivo específico de multiplicar sus ingresos directos²⁸⁶ y con frecuencia publicaban las cifras que mostraban los nuevos afiliados.²⁸⁷ En algunos casos, como el de FUECI, el cobro de las cuotas se hacía directamente en el hogar del afiliado, por lo que es posible encontrar en la revista notas como la siguiente:

El secretario de Finanzas de la FUECI ruega a los asociados dejen orden de pago a sus familiares, a fin de evitar que el personal de cobranza de la organización deba visitar dos y tres veces sus domicilios para realizar el cobro de las cuotas sociales. Es un pedido de colaboración que todos debemos atender.²⁸⁸

Lo cual no quiere decir necesariamente que fueran bajos los índices de cobranza, como lo demuestran los siguientes datos, publicados un año antes, para el trimestre julio-agosto-septiembre de 1946.²⁸⁹

²⁸⁵ "Cuadro artístico", *FUECI*, no.32, 12 de diciembre de 1945, p.6. El concepto de "fonoplatea", constituía un interesante experiencia de comunicación muy característico del periodo que estudiamos en Uruguay; algunas estaciones de radio tenían una sala, con escenario y butacas, en la que a menudo presentaban conciertos de artistas (entre otros eventos) que eran disfrutados por el público en vivo y transmitido por radio.

²⁸⁶ "Se inició la jornada por 1500 nuevos afiliados", *FUECI*, no. 36, 13 de marzo de 1946, p.3.

²⁸⁷ *Cfr.* "Numeroso Público congregó el Primer acto de nuestra campaña", *FUECI*, no. 25, 8 de agosto de 1945, p. 8; "Así marcha la Federación", *FUECI*, no. 47, 16 de octubre de 1946, p.1; "Hay que colaborar. Exhortación del Secretario de Finanzas", *FUECI*, no. 47, 16 de octubre de 1946, p.1; "Acrecentamos nuestro caudal social", *ASEIF*, no. 2, octubre de 1948, p.1.

²⁸⁸ "Cobranza", *FUECI*, no. 59, 29 de noviembre de 1947 p.12.

²⁸⁹ "Así marcha la Federación", *FUECI*, no. 47, 16 de octubre de 1946, p.1.

| Mes | Cobranza | Nuevos Afiliados |
|------------|----------|------------------|
| Julio | 79% | 495 |
| Agosto | 82% | 476 |
| Septiembre | 82.30% | 553 |

Uno de los objetivos principales de los gremios en el periodo consistió en comprar su propia sede sindical. Y en efecto, aprovecharon la ola de afiliaciones, favorecida por los vientos de los Consejos de Salarios, para afianzar esta aspiración. Aunque debieron redoblar esfuerzos, por lo que realizaron otras actividades. Además de las *donaciones* generosas que acostumbraban hacer los bancarios, tras la resolución de cada CS (como se refirió en el capítulo anterior), en las tres revistas analizadas encontramos la publicación de “bonos” o “títulos” explícitamente para la compra de “Sede Propia”. En *FUECI* se publica un “Título donación pro sede propia”, con valor de \$90, al centro, en la parte superior aparece una imagen de dos empleados, con los brazos levantados y sosteniendo un edificio. En la parte inferior del “Título” se lee: “Anotó usted su contribución?- Cada empleado debe tener su título.”²⁹⁰ De hecho, es muy probable que la mayoría de las organizaciones gremiales se hayan hecho de su propio local durante este periodo. Otras actividades que se realizaban de manera recurrente para recaudar fondos serán analizadas a continuación, como parte de un conjunto de prácticas que hemos denominado *actividades de integración* o “compañerismo”.

En primer lugar debemos decir que, teniendo en mente el papel que Robert Putman le atribuye a determinadas actividades colectivas, como la práctica de deportes en conjunto o ciertas experiencias de cooperación, por su capacidad para favorecer la confianza y el desarrollo del capital social,²⁹¹ hemos observado con atención un conjunto de prácticas que, si bien regularmente no forman parte del margen tradicional de “participación” sindical, pensamos que tienen efectos en el sentido de Putman. Es decir, cumplirían una función cohesiva, que en cierta forma desarrollaría la confianza gremial y facilitaría la participación.

²⁹⁰ Anuncio en *FUECI*, no. 50, 28 de enero de 1947, p. 7. De acuerdo con una nota de ASEIF: “Como complemento a la labor de los amigos de esta subcomisión, podemos adelantar que se han colocado hasta el momento 799 bonos pro sede propia, importando ello un total de \$3995, pilar base de lo que ha de ser mañana nuestra casa: la casa de ASEIF”. “Cómo están constituidas las autoridades de nuestra asociación”, *ASEIF*, no. 1, setiembre de 1948, p. 3.

²⁹¹ Putman, Robert Leonardi y Nanetti, *Para hacer que la democracia funcione*. Putman, Robert, “Bowling Alone: America’s Declining Social Capital”, en *Journal of Democracy*, 6:1, enero 1995.

Esto que señalamos desde el punto de vista teórico pareciera ser, desde sus inicios, uno de los principales objetivos de los dirigentes en las organizaciones de trabajadores uruguayos: fomentar vínculos muy estrechos entre los trabajadores, más allá del ámbito laboral, desarrollar fuertes lazos entre el gremio y las familias de los trabajadores, hacer sentir al trabajador que el gremio es una gran familia (en algunas ocasiones incluso se utiliza esa palabra para referirse a la organización). Sin ir más lejos, Gualberto Damonte, secretario de prensa y propaganda de FUECI en el periodo, relató en la entrevista que ya hemos citado una experiencia reveladora en este sentido, explica que en un contexto en donde los dueños de los comercios comenzaron a sustituir a hombres por mujeres, a las que les pagaban mucho menos, el gremio decidió comenzar a hacer reuniones con las familias de las empleadas:

Ya iba corriendo adelante el año de 1944 y se había promulgado la Ley de Consejos de Salarios que es del año 1943. Entonces con todas esas reuniones se iba creando el clima, porque había que ganar la opinión de las familias y el respaldo de las familias. Porque éramos conscientes de que el gremio tenía una gran debilidad en cuanto a lo que pudiera ser el respaldo de la estructura familiar para los empleados. Porque cada día era mayor el número de mujeres que integraban el gremio.²⁹²

Así, los gremios estudiados desarrollaron un conjunto numeroso de actividades “secundarias” con el afán explícito de desarrollar el “compañerismo”, como si de este “espíritu” dependiera la fortaleza del gremio y a menudo las combinaron con los intereses de “superación intelectual” y financiamiento. Sin pretender agotar el tema, aunque tenemos material para profundizar en cualquiera de los casos, hemos registrado la realización frecuente de las siguientes actividades: exposiciones de arte (foto, pintura),²⁹³ conferencias de diversos temas,²⁹⁴ cursos de idiomas y taquigrafía,²⁹⁵

²⁹² Entrevista Porrini-Damonte, *Op. cit.*

²⁹³ "De la exposición de Acuarelas de Alfredo E. Berta", *AEBU*, no. 3, agosto de 1943, p. 3.; "Ecos del primer salón bancario del arte", *AEBU*, no. 11, diciembre de 1945, p.16; "Exposición nativista en el club banco de seguros", *AEBU*, no. 33, 1950, p. 17; "Con éxito se cumplen los actos de nuestro XIV aniversario", *FUECI*, no. 2, 29 de noviembre de 1944, p. 8.

²⁹⁴ Algunos ejemplos de las conferencias en *AEBU*: Escribano Julio Sanguinetti, "La emigración en la posguerra"; Dr. Enrique Centrón: "La estabilidad del funcionario bancario y la ley de jubilaciones bancarias"; Luis Marrero, "Ética profesional bancaria"; Luis P. Mondino, "El arte de gustar la música"; Carlos Quijano, "Experiencias monetarias de ayer que sirven para hoy"; Salvador J. Abdala, "Apuntes para una revisión de la ley de Consejos de Salarios"; Sr. Radames Ayala Bonilla: "Los problemas sociales y la acción reguladora que corresponde al Estado"; Sr. Aboal Amaro, "Poesía de nuestros payadores"; Sr. Horacio Dura, "Los principios de educación que fundamenta la formación del hombre social"; Sr. Ramón Busch, "Consejo de Salarios y los sueldos en los Bancos del Estado"; Sr. Arno Fabre, "Impresiones de un

deportes en conjunto (fútbol, basquetbol),²⁹⁶ grupos de teatro,²⁹⁷ almuerzos de “camaradería”,²⁹⁸ homenajes (a dirigentes veteranos, representantes de CS o incluso recién jubilados),²⁹⁹ un sin fin de funciones de cine³⁰⁰ y bailes³⁰¹ (para recaudar fondos), cooperativas de consumo³⁰² y bibliotecas.³⁰³ Las revistas gremiales son generosas en publicar fotografías de estas actividades.

viaje por Francia, España, Italia y Suiza”; Pbro. Dr. José Carlos Freire, "Preparemos un Nuevo Mundo"; Edison Bouchaton, "Conceptos sobre poesía"; Sres. Arno Fabri, dr. Enrique Centrón y Ramón Busch, "El problema de los bancarios argentinos"; Sr. Luis Marrero, "Gestión de la Banca privada en el periodo 1943-1947"; Sr. Horacio Dura, "Reforma de nuestro sistema de educación"; Sr. Juan M. Bracco, "Los bancos y su evolución histórica en la vida comercial de los pueblos"; Sr. Julio Castro, "Cómo viven los de abajo" y "La política, la religión y el arte en algunos países de América Latina". En: "Actividades destacadas en el aspecto cultural realizadas por la Asociación. Conferencias", *AEBU*, no.29, julio de 1949, pp. 23-24.

²⁹⁵ “Nuestra biblioteca”, *FUECI*, no. 60, 27 de diciembre de 1947, p.4.

²⁹⁶ El gremio bancario, incluso, en cierta forma, ya estaba organizado antes de su fundación como Federación de distintos Clubes de deportes, que los trabajadores de cada banco habían creado desde las primeras décadas del siglo XX.

²⁹⁷ "Cuadro de comedias", *FUECI*, no. 10, setiembre de 1945, p.16.

²⁹⁸ "Reseña sintética de la actuación del gremio en el año 1950", *AEBU*, no. 36, febrero de 1951, pp.10-11; "Con gran entusiasmo se está celebrando el XV aniversario", *FUECI*, no. 30, 7 de noviembre de 1945, p.8.

²⁹⁹ "Juan B. Servente", *AEBU*, no. 7, 11 de diciembre de 1944, p. 15; "Homenaje a Enrique Brito", *AEBU* no. 9, junio, de 1945, p. 5; "Dn. Antonio Penengo", *ASEIF*, no. 3, diciembre de 1948, p.5; "El homenaje a los delegados ante el Consejo de Salarios", *ASEIF*, no. 13 de julio de 1950, p. 7.

³⁰⁰ “Empleados en tiendas”, *FUECI*, no. 70, 30 de noviembre de 1948, p.7.

³⁰¹ En *FUECI*, por lo menos cada quince días se realizaba un baile, los domingos por la tarde (hay que recordar que desde principios de siglo los empleados de comercio tenían esta práctica, como lo apuntamos en el capítulo 2): "Bailes de junio", *FUECI*, no. 21, 6 de junio de 1945, p. 3; “Bailes”, *FUECI*, no. 57, 22 de setiembre de 1947, p.3.

³⁰² Se consideraba a las cooperativas como una estrategia colectiva para defender su poder adquisitivo y alcanzar el mejoramiento, material y moral. Formas superiores de organización social, porque se enfocaban en el mejoramiento colectivo y no individual, que “al final triunfará en el mundo”, como se refiere en varios artículos. Es decir, que en cierto modo las veían como respuesta para superar la crisis y en un futuro al capitalismo. Ver por ejemplo: "En marcha. El gremio tendrá su cooperativa de consumos", *FUECI*, no. 68, 18 de agosto de 1948, p. 2.; “Cooperativa de producción y consumo”, *ASEIF*, no. 1, setiembre de 1948, p.4; “Sobre el progreso cooperativo en las Américas”, *AEBU*, no. 5, enero de 1944, p. 6.

³⁰³ Es interesante la concepción que se podía tener de las bibliotecas, sobre todo porque concuerda con lo que hemos estado argumentando: “Una biblioteca es también uno de los más eficaces órganos de relación, creados mediante el aporte de la ciencia y del arte para que los hombres aprendan a comprenderse y respetarse mutuamente, para que puedan salirse de sí mismos y logren penetrar en el pensamiento y en el corazón de los demás”, en N.P. “Ecos de la fundación de nuestra biblioteca”, *ASEIF*, no. 2, octubre de 1948, p.2.

Por último, abordaremos un conjunto de actividades relacionadas con las *gestiones* que realizan los gremios. A lo largo del periodo hemos observado en los casos estudiados que los gremios formulan un caudal permanente de gestiones en todos los niveles de la estructura y la infraestructura política, desde los CS y los mecanismos de la Asignación Familiar, las distintas oficinas del Instituto Nacional del Trabajo, el Parlamento, a través de comisiones y representantes de diversas fuerzas políticas, y desde luego la oficina del Poder Ejecutivo. Al hacer un análisis detallado de estas actividades podemos decir que en su gran mayoría de ellos se relaciona en mayor o menor grado con la ley que puso en marcha los Consejos de Salarios, ya sea que se trate directamente de un aspecto relacionado con alguna fase de su mecanismo o bien de las Asignaciones Familiares o de la solicitud de tener cierta injerencia de los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas o las políticas del gobierno (como el control de precios). En todo caso, las *gestiones* están estrechamente supeditadas a los objetivos principales del gremio y para su “éxito” los dirigentes solicitaron, cada vez con mayor frecuencia, la participación de los agremiados, en una estrategia de presión gradual que podía ir desde una asamblea “ejemplarizante” y una nota en los periódicos “grandes” hasta manifestaciones, huelga, recibir la solidaridad de otros gremios y la solicitud de apoyo a la sociedad en su conjunto. Vale la pena recordar además que esta avalancha de “gestiones” es completamente nueva en los gremios, ya que antes de la década de 1940, la estrategia sindical estaba orientada predominantemente a la “acción directa” (el sindicalismo de “oposición”, según Errandonea y Costábile), y el más mínimo intento de entablar una negociación en las instancias gubernamentales podía ser tildado de “amarillismo” (propatronal) por el movimiento sindical; la puesta en marcha del mecanismo de los CS, en un contexto en el que las fuerzas políticas y sociales estaban pautadas por un supuesto “pacto social”, favoreció una actitud negociadora por parte del gobierno, lo que lejos de ser despreciado por los sindicatos fue aprovechado a cabalidad. Y así, los gremios desarrollaron con vehemencia una nueva estrategia: la práctica gestora. Pero, dada la arraigada cultura “de oposición” que existía, comenzó a generarse una interesante mezcla entre las *gestiones* en instancias gubernamentales, que implicaba las misivas de los sindicatos a las diferentes instancias, las infructuosas negociaciones con la patronal, los intensos debates en los Consejos de Salarios (donde tenían que argumentar y negociar con un elevado conocimiento de los temas), con las viejas prácticas de la “acción directa”, pero matizadas, no sólo por la naturaleza de la nueva arena de lucha, sino porque muchos de los nuevos sindicatos no tenían esa

experiencia. Fue así como se desarrolló lo que nosotros denominamos: “estrategia de presión gradual”. Que implica realizar gestiones impecables, sólidamente argumentadas,³⁰⁴ y acompañarlas, según sea necesario, con medidas de presión que se iban incrementando, desde las notas en su periódico, asambleas “masivas”, mítines, marchas, paros, huelga y, apelando a la solidaridad de los gremios y de la sociedad, la huelga general.

Así, de cara a su primer Consejo de Salarios, FUECI organizó una serie de mítines en algunos de los barrios donde vivían los trabajadores cuya atención le interesaba captar. La campaña tomó por nombre "Contra la carestía de la vida; Por aumentos de sueldos; Por representación en la Caja de Jubilaciones" y el primer acto tuvo lugar en el cruce de las calles 8 de octubre y Larravide (barrio La Unión), con los discursos de José D'Elía (muy joven en ese momento), Aida G. Soto y Líber Troitiño. La nota reseñaba con optimismo la concurrencia al acto: “La FUECI, con su planteamiento, ha calado hondo en el espíritu de los empleados de comercio, y éstos superando una apatía injustificada han ganado la calle y rodean la tribuna de su organización”.³⁰⁵ Así como el cierre de la campaña, el miércoles 28 de noviembre de 1945, en el Salón del Ateneo. Una vez aprobados los laudos, ante distintos incumplimientos, se realizó un nuevo acto en el Ateneo, también con la presencia de 3 oradores, y la “asistencia numerosa” (como se puede observar en las fotos de la nota) y el envío de una delegación a las redacciones de “El País” y “El Día”, “en defensa de la mujer empleada y por la rápida sanción de sueldos mínimos por categoría”.³⁰⁶ Unos meses después FUECI publicaba una carta dirigida al Poder Ejecutivo y la asamblea acordaba ir a la huelga si los reclamos patronales sobre el laudo tomaban cauce, en un

³⁰⁴ Como hemos visto el punto inicial de las etapas de los CS era recabar información y realizar un estudio muy profesional en el que se argumentara de forma sólida el aumento de sueldos por categoría.

³⁰⁵ "Numeroso Público congregó el Primer acto de nuestra campaña", *FUECI*, no. 25, 8 de agosto de 1945, p. 8. Tenemos registrados otros actos de la campaña: el 1 de septiembre de 1945, en Gral. Flores y San Fructuoso (Estación Goes); el sábado 27 de octubre, en la esquina de Yacaré y Piedras. "Contra la carestía de la vida por aumento de sueldo", *FUECI*, no. 29, 17 de octubre de 1945, p.1; "El sábado 27, a las 19 horas se realizará un nuevo acto público", *FUECI*, no. 29, 17 de octubre de 1945, p. 8; "Con gran entusiasmo se está celebrando el XV aniversario", *FUECI*, no. 30, 7 de noviembre de 1945, p. 8.

³⁰⁶ Fotos y texto en *FUECI*, no. 35, 13 de febrero 1946, p. 8.

acto cubierto por la prensa “grande” (citan al menos el *Bien Público*).³⁰⁷ La nota entregada al Poder Ejecutivo destaca:

Somos absolutamente respetuosos de la ley. Pero exigimos que los demás lo sean. Y si ellos se apartan de los cauces de la misma, si se alejan de los derroteros que ella indica, para la defensa de los intereses que ampara, nosotros, sin hacerlo, iremos al terreno a que nos pretende llevar:
AL DE LA ACCIÓN DIRECTA.

Pero antes de agotar todos los restantes recursos a nuestro alcance, al tiempo que nos preparamos a movilizar a todos los empleados del país y a solicitar la solidaridad de todo el proletariado nacional, con el objeto de que sea el país entero, el que disponga a cerrar el paso a maniobras que, en definitiva, sólo tienden al desprestigio de nuestra instituciones y por ende, atentan contra la paz social.³⁰⁸

En la misma página se publica un conjunto de notas de adhesión de distintos gremios con el texto "No estamos solos. Nos acompaña la clase trabajadora": Unión Ferroviaria del F.C. Central, Asociación de Apuntadores del Puerto de Montevideo, Centro de Vendedores Mayoristas, Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas, Asociación Personal Talleres Automovilísticos y Unión de Repartidores Empleados de Panaderías.

Para que marcharan los Consejos de Salarios había que ejercer pues una presión permanente y en la medida en que hubiera algún rezago se tenía que elevar el nivel de intensidad, dar una muestra del “músculo” gremial. Así fue como AEBU comenzó a salir a las calles. El 11 de noviembre de 1947, en el contexto de la negociación de la segunda ronda de los Consejos de Salarios (constituidos el 28 de agosto de 1947) la Asamblea General decidió poner fin a las relaciones “amistosas” con la patronal. Meses después, el 20 de febrero de 1948, una asamblea extraordinaria resolvió emitir un memorándum dirigido al Consejo de Salarios para manifestar su respaldo a la actuación

³⁰⁷ A diferencia de lo que sucedía en México con los periódicos “grandes”, que históricamente han mostrado una estrecha dependencia de los recursos públicos y por ende al partido oficial (PRI); en Uruguay se puede advertir una tradición de medios escritos más plural, tanto, como las fuerzas políticas que existían. Es decir, cada diario era sin tapujos el “portavoz” de una fuerza política diferente. Los principales diarios de la época eran: *Acción* (Partido Colorado/batllista, lista 15), *El Diario* (Partido Colorado/ vinculado al riverismo y P. Manini Ríos), *El País* (Partido Nacional/Independiente), *El Debate* (Partido Nacional/herrerista), *El Día* (Partido Colorado/ Batllista, lista 14), *El Bien Público* (Unión Cívica/ Católico); *Justicia* (Partido Comunista del Uruguay) y *El Sol* (Partido Socialista); con base en Rodolfo Porrini (información personal).

³⁰⁸ "Los empleados paralizarán las actividades si se admiten los reclamos patronales", *FUECI*, no. 43, 24 de julio de 1946, p.1-2.

de sus representantes en dicha instancia; sin embargo, al término de dicha asamblea, de manera “espontánea” (después de cinco meses de dilación), cerca de 3,000 bancarios (según la nota) decidieron acompañar al Consejo Directivo a las oficinas donde sesionaba, en ese momento, el Consejo de Salarios, en el Instituto Nacional del Trabajo.³⁰⁹ Las difíciles negociaciones siguieron estancadas varios meses más, por lo que el 5 de abril de 1948 (casi al año de la convocatoria), una asamblea de AEBU manifestó, por primera vez, su disposición de ir a la huelga para resolver el conflicto; aún así el Consejo Directivo decidió facilitar la intervención del Ministro de Industrias en el CS, la cual dio como resultado el segundo laudo de los bancarios, que se publicó en septiembre de 1948. Es decir, que el laudo salió un año y medio después de haberse convocado el Consejo de Salarios,³¹⁰ una vez que habían transcurrido frecuentes y numerosas asambleas, seguidas de la primera manifestación pública, como gremio, y la primera amenaza de huelga....³¹¹ En la tercer ronda de CS, en 1950 (las elecciones se realizaron el 10 de enero de aquel año), la asamblea “numerosa” de AEBU, ante la negativa de los representantes de la patronal en el CS a aceptar el proyecto de aumento elaborado y retroceder en condiciones que ya se habían reconocido en laudos anteriores, como la “retroactividad” (punto que se volvió álgido para esos años, como ya referimos, al exponer las *tendencias* de los CS), volvió a recurrir a la amenaza de huelga (20 de julio de 1950), emplazando para el 1 de agosto de 1950,³¹² y en una asamblea realizada justo un día antes de que se consumara el plazo, (el 30 de julio), previa firma del CS, el gremio bancario suspendió la huelga. La escena de la marcha, para acompañar a los dirigentes en la entrega de una nota de respaldo a sus representantes en el Consejo de

³⁰⁹ "La manifestación del 20 de febrero", *AEBU*, no. 22, marzo de 1948, pp. 1-2.

³¹⁰ La convocatoria para constituir el segundo CS de los bancarios había salido desde el 14 de abril de 1947 y por evidentes obstrucciones del sector patronal se constituyó hasta el 28 de agosto del mismo año (más de cuatro meses).

³¹¹ Por su cuenta, el 18 de febrero de 1949, ante la negativa de la banca pública, de equiparar los sueldos de sus empleados con los obtenidos por los bancarios privados, la sección de empleados públicos de AEBU llevó a cabo una concentración del gremio en la explanada del BROU, con la previa difusión de su descontento en los diarios “grandes” del país, el 2 y 3 de febrero (*Acción, El Diario, El País, El Debate, El Día, y El Bien Público*). "Concentración del gremio en la explanada del banco de la República el día 18 de febrero", *AEBU*, no 27, febrero de 1949, p. 1. Valga nuestro comentario anterior sobre los matices políticos de los diarios “grandes”.

³¹² De forma paralela, el sector público de AEBU estaba llevando a cabo una movilización por aumento de salarios. El 9 de noviembre de 1950, a iniciativa del sector público, se realiza un paro de las 16:00 a las 16:10, “siendo acompañada dignamente por la particular”. "Reseña sintética de la actuación del gremio en el año 1950", *AEBU*, no. 36, febrero de 1951, p.10-11.

Salarios, se volvió a repetir en 1952, en la cuarta ronda de CS en los bancos privados. Según *AEBU*: "miles de bancarios, en forma ordenada y correcta, ocupaban varias cuadras de extensión de la calle Buenos Aires, rumbo a las calles Florida, entre Maldonado y Canelones". El delegado del Poder Ejecutivo en el CS, recibió la nota con algunas palabras, de acuerdo con *AEBU*:

[...] en breve improvisación, manifestó que si bien estimaba que los Delegados del Personal y de la Patronal, familiarizados con anteriores Laudos, podían considerar relativamente fácil la tarea del Consejo de Salarios, en cambio la delegación del Poder Ejecutivo, cuyos miembros actuaban por primera vez en problemas de esta naturaleza, consideraban que el laudo para los bancarios era un asunto complejo y difícil.³¹³

Las dilaciones de los laudos también se iban haciendo costumbre y con ellas *AEBU* debía incrementar su nivel de presión cada vez más para lograr, medianamente, su objetivo. Después de amenazar con la huelga en tres CS seguidos (2do, 3ro y 4to), el 21 de agosto de 1952, previa declaración, como en ocasiones anteriores, los bancarios avanzaron un paso más en su creciente arsenal de medidas de presión y finalmente entraron en huelga.³¹⁴ Al día siguiente organizaron un mitin en la Plaza Libertad para "explicar" a la sociedad porqué iban a la huelga...

³¹³ "Nuestra presencia gremial", *AEBU*, no. 42, agosto de 1952, p.14.

³¹⁴ Dada la importancia del hecho y a modo de ejemplo de todo lo que hemos argumentado en torno al funcionamiento de los CS, de las condiciones en que se negociaban, y la estrategia de presión, se presenta una cronología sobre las dilaciones que llevaron a la primera huelga del sector privado de *AEBU* en el 4to CS, en agosto de 1952: *3 abril*. Primera reunión privada entre delegados del personal y de la patronal. Se entregan anteproyecto y fundamentación (se busca un 50% de aumento general). *25 de abril*. En una segunda reunión privada los delegados de la patronal presentan la contrapropuesta (10-15%), retroactividad hasta el 31 de marzo de 52. Solicitan la reunión del CS, con la presencia de los delegados del PE. *15 mayo*. Asamblea extraordinaria resuelve: reiterar confianza a sus delegados, rechazar la oferta patronal, expresar su confianza en la delegación del Ejecutivo, manifestar que defenderá el gremio sus aspiraciones, realizar una manifestación gremial en la próxima reunión de CS, pasar a cuarto intermedio hasta que los delegados o el CD lo consideren conveniente. *30 de junio*. Vence el plazo legal del CS, sin que se haya producido el laudo, el presidente solicita al Ejecutivo que prorrogara por 60 días más el plazo. *4 julio*. Se organiza la manifestación de apoyo. El CD de *AEBU* entrega una nota al CS. *8 de julio*. El CD de *AEBU*, levantando el cuarto intermedio, convoca a una asamblea del gremio. Los delegados presentan su informe, hay un "prolongado debate que efervoriza el espíritu de la Asamblea", se aprueba la moción: ratificar apoyo a los delegados; integrar un comité de Emergencia; fijar el 31 de julio como fecha máxima del laudo; dar amplia publicidad; pasar a cuarto intermedio hasta el 10 de agosto, a no ser que indique otra cosa el CD o el Comité de Emergencia. *23 de julio*. Los delegados del Poder ejecutivo concretan una fórmula (40% de aumento general). *4 de agosto*. Asamblea "multitudinaria" en el Ateneo, coreaban huelga y decían que era insuficiente. Los jóvenes bancarios se inclinaban más hacia la huelga. La moción que triunfó: aprobar la actuación de los delegados; rechazar la fórmula, pero declarar que representa un serio esfuerzo; denunciar públicamente la incomprensión de los patrones; declararse en estado de pre-huelga y establecer el 18 de agosto como fecha límite para una posición satisfactoria. *17 de agosto*. Asamblea. Informes de la mesa. Informes de delegados, comisión conciliadora y del Comité de

La fuerza de nuestras razones, expresadas con honestidad y valentía, prendió en el ánimo del pueblo que, en grupos cada vez mayores, detuvo su andar para escucharnos. Fue así que el mitin adquirió proporciones magníficas, superando todos nuestros cálculos. Y frente a ese público allí reunido, nuestros oradores, también ellos hombres de ese pueblo que trabaja, establecieron esa corriente de solidaridad y apoyo que surge sin esfuerzos entre los que hablan al mismo idioma, sufren los mismos dolores y libran las mismas luchas.³¹⁵

El caso de ASEIF es un tanto diferente, pues debido a que desde su primer Consejo de Salarios debió recurrir directamente a la huelga, no pasó por esta etapa gradual de disciplinamiento gremial que observamos en AEBU y FUECI. Empero, fraguó su historia en el mismo ojo del huracán de los frigoríficos en el Cerro, el principal negocio en Uruguay. Tenemos registrados al menos dos huelgas de ASEIF por Consejos de Salarios, la primera a mediados de 1947 (al parecer de un par de días) y la segunda del 14 de marzo al 8 de abril de 1949, (con el apoyo de los obreros del

Emergencia. 5000 bancarios, en el gimnasio del Club de Bohemios. Tres horas de debate. Resolución: aprobación del desempeño de los delegados, a la CD y a la Comisión Conciliadora y al Comité de Emergencia; decretar el estado de huelga a la hora cero del día 21 de agosto de 1952 (banca privada). Banca estatal seguiría en "pre huelga", mientras se reúnen y toman una decisión; no se tolerarán sanciones o se volverá a la huelga; el comité de emergencia quedará constituido en comité de huelga, que se coordinará con el CD; pasar a cuarto intermedio hasta que el comité de huelga o el CD lo resuelvan; dar amplia difusión a las resoluciones. Batalla en los periódicos. El "pueblo" es informado en cines, teatros, periódicos y comienza a expresar su apoyo. La casi totalidad de gremios expresan su solidaridad. *21 de agosto*. Inicia la huelga. Se reúne el personal de la banca oficial en "Casa Galicia", 2,000 bancarios decretan, luego de extenso debate: "saludar" la huelga; mantener el estado de "pre huelga"; constituirse en sesión permanente y reunirse de nuevo el martes 26 para considerar la marcha del conflicto; realizar el 22, a las 16 un paro de 15 min, como medida de solidaridad, mantener comunicación constante con el CD y el Comité de Huelga. *22 de agosto*. Mitin en la Plaza Libertad, para llevarle al "pueblo" su palabra, hay varios oradores, el "pueblo" aplaude a su paso. El PE nombra al Dr. César Miranda como representante al CS, en reemplazo del Dr. Asdrúbal Delgado, por cuestiones de salud. *Domingo 24 de agosto, en la madrugada*. La delegación del PE propone una "fórmula decorosa", para ser consultada en la asamblea. *25 de agosto*. Asamblea en el gimnasio del Club Bohemios. La asamblea inició entonando las estrofas del himno patrio. Informes de la mesa y de los delegados, todos los oradores coincidieron, levantaron la huelga. Se votó, por unanimidad, cada uno de los seis puntos de la resolución: 1) aceptar como "fórmula decorosa" la propuesta del PE, 2) Estar atentos a la resolución del CS sobre los trabajadores de las Cajas Populares; 3) no tolerará que ningún bancario sea sancionado; 4) manifestar su reconocimiento a los representantes del gremio en el CS y a los del PE; 5) Levantar la huelga; 6) facultar al CD para que, conforme a los Estatutos y "reunidos todos los antecedentes", expulse a los agremiados que no adoptaron las medidas de huelga, tomar nota de los no afiliados para impedir, "en un futuro", su ingreso a AEBU y difundir el repudio del gremio hacia esas personas (como mencionamos desde el capítulo, cuando hablamos de las *pautas primordiales* la conducta gremial inapropiada, especialmente la carencia de solidaridad en un conflicto, era severamente sancionada por los gremios). Síntesis elaborada a partir de la cronología mucho más extensa que se publicó en dos números de *AEBU*: "Nuestra presencia gremial" (1), *AEBU*, no. 42, agosto de 1952, p.1-3 y "Nuestra presencia gremial" (2), *AEBU*, no. 42, setiembre de 1952, p. 1-3

³¹⁵ La primera huelga de AEBU, se da además en un contexto gremial candente, porque se produce en un periodo que se extiende entre dos conflictos que marcaron a fuego ese año: la huelga de los funcionarios públicos de salud y la de transportes (CUTCSA-AMDET). Ambos conflictos generaron la solidaridad de distintos gremios, por lo que adquirieron la condición de "huelgas generales"; pero además fueron reprimidos por el Gobierno con la aplicación de Medidas Prontas de Seguridad en marzo y setiembre de 1952.

Frigorífico Nacional desde el 31 de Marzo). Hemos registrado también la participación de ASEIF en un paro “solidario”, por la cuestión del consumo en Montevideo en 1948, una huelga en el frigorífico Swift a finales de 1950,³¹⁶ y una huelga en septiembre de 1952, donde la policía detiene a F. Pastor y Felipe López, dos de sus dirigentes, por unos días.³¹⁷ Así, la década de 1950 vería cada vez con mayor frecuencia a los trabajadores de cuello blanco en las calles, protagonizando incluso algunos de los conflictos más álgidos del renovado movimiento de trabajadores.

¿Cultura participante?

De acuerdo con nuestra definición, la cultura participante es el conjunto de pautas y prácticas tales como “confianza”, “solidaridad”, “tolerancia”, “participación” o “bien común”, que facilita la acción colectiva y que puede afectar el desempeño del sistema político, sobre todo a partir de su capacidad para incidir en la articulación de los procesos *input* (demandas). Hemos visto que las pautas y prácticas descritas en este capítulo presentan un alto grado de coincidencia con las descritas por la literatura por lo que podemos hablar sin mayor problema de que los gremios socializaron de manera *implícita* una cultura participante.

Sin embargo, para redondear el argumento, nos gustaría dar cuenta de un conjunto de pautas de socialización política *explícita*, cuya presencia también hemos detectado de manera sostenida a lo largo del análisis. Se trata de pautas, es decir unidades de significado, que estas organizaciones socializan sobre la *democracia*, como régimen político, *Uruguay*, como país, así como el papel del *gobierno* y el *capitalismo*, como

³¹⁶ Retomaremos esta huelga de los frigoríficos en el capítulo 5, aunque de manera colateral. Para profundizar en el tema recomendamos revisar ASEIF y las entrevistas del presidente Luis Batlle Berres con la Federación Autónoma de la Carne/ASEIF (20 y 31 julio de 1950) y la que sostiene con el Comité Ejecutivo de la Confederación de Sindicatos Autónomos, 24 de julio de 1950, Archivo General de la Nación, Uruguay, *Archivo Luis Batlle Berres*, Caja 124, Carpeta “Año 1950”.

³¹⁷ Basado en: Depons, Alejo “Mi pensamiento sobre ASEIF”, *ASEIF*, no. 2, octubre de 1948, p.2; “En torno al problema de la carne”, *ASEIF*, no. 3, diciembre de 1948, p.1; “Comunicado histórico”, *ASEIF*, no. 5, abril de 1949, p.2; “Todo es según el color”, *ASEIF*, no. 5, abril de 1949, p.8; “La unidad del gremio”, *ASEIF*, no. 9, octubre de 1949, p.1; “Documentando la gran intransigencia”, *ASEIF*, no. 14, setiembre de 1950, p.8. La huelga de septiembre de 1952, sin duda, se trata de la participación de ASEIF en la huelga general en apoyo a los trabajadores del transporte y en repudio a las restricciones de la actividad sindical, este hecho lo hemos podido constatar incluso a través de los archivos de inteligencia policial, tema en el que abundaremos en el siguiente capítulo.

sistema económico. Veamos los significados a los que llegamos y algunos de los segmentos codificados a manera de ejemplo.

Democracia. *Se trata de un sistema basado en un conjunto de libertades, las cuales deben ser acompañadas por la “justicia económica”, en pro del bien común. Se perfecciona de manera gradual.*

Se han venido perfilando en éstos últimos tiempos muchos "demócratas" al frente de grupos industriales, comerciales, financieros, etc., que ocupando a la vez altos cargos en el gobierno, solo parece que vinieran para defender al gran capital; hay que ver como se defienden los dividendos.³¹⁸

Atentos a esas directivas ajustamos nuestra acción. Ellas nos obligan personal y colectivamente, a dignificar la democracia en cada uno y en todos los actos de nuestra vida; en que nuestras conquistas sean el resultado merecido de nuestro propio esfuerzo; a superarnos en nuestro trabajo para adquirir los derechos que esa superación nos acredite; a no dejar supeditado nuestro porvenir a la buena voluntad de lo que nos quieran dar, porque el hombre digno, no puede admitir dádivas ni concesiones graciosamente otorgadas; a exigir y bregar por lo que es nuestro, por lo que hemos adquirido por derecho, por lo que justa y equitativamente, nos corresponde como precio de nuestro esfuerzo y de nuestro trabajo.³¹⁹

Estamos totalmente convencidos que la acción del gremio en procura de la cristalización de sus anhelos, o del afianzamiento de sus conquistas de orden moral y material, se ha de realizar por el camino del convencimiento por medio de la razón, utilizando las puertas que el más racional y justo de los sistemas de convivencia social, hasta ahora conocidos, el sistema democrático tienen abiertas para llegar primero a la discusión serena de los problemas y luego, a la solución pacífica de los mismos.³²⁰

Cómo es posible que con semejante panorama continental festejemos el triunfo de la Democracia? Lógico es que expresemos nuestra alegría por la derrota del fascismo y el nazismo, y de la pronta capitulación del imperialismo japonés. Pero dispongámonos a democratizar nuestra América Latina en forma efectiva, elevando el standard de vida de sus

³¹⁸ “Los que hacen uso y abuso de la palabra democracia”, *AEBU*, no. 4, octubre de 1944, p. 3.

³¹⁹ [Palabras del delegado al CS Joaquín D’Alessio en una asamblea en septiembre de 1947] “Cómo actúa la Asociación”, *AEBU*, no. 20 octubre de 1947, p. 10.

³²⁰ “Disertación del señor Angélico Peña”, *AEBU*, *op. cit.*

pueblos, sus condiciones políticas y culturales, para estar en situación de festejar dignamente el triunfo de las Democracias".³²¹

Uruguay. *Es un país excepcional, paradigmático a nivel mundial en el ámbito de la democracia.*

[...] Podemos afirmar, sin patrioterismos, que el Uruguay resiste, sin desmedro, el más exigente parangón con los países que mejor conjugan el verbo democrático en Europa.

[...] En materia de legislación social, en sistemas de convivencia, educación y auténticos sentimientos democráticos, el Uruguay puede estar justamente satisfecho. Y no son sus hijos quienes lo proclaman cuando más directamente conocen otros ambientes y diferentes experiencias no siempre felices. En los organismos internacionales su nombre es pronunciado con admiración y respeto: sus representantes tratados con especial consideración; su legislación y realizaciones comentadas con sinceros y elogiosos términos.

[...] No en balde nos llaman, a título, la Suiza de América. Y créame; el parangón, ajustado nos honra, pues Suiza es el país mejor organizado de Europa, y sus instituciones, la conciencia democrática de su pueblo, la perfecta convivencia de sus razas diferentes, en un alto ideal de nacionalidad pujante y constructiva, son un ejemplo para este mundo que se debate en odios, negaciones y barbarie dentro de un siglo de luz y civilización, en uno de los más vivientes contrastes que registra la historia.³²²

Gobierno. *En un gobierno democrático, que procura el bien común, los sindicatos deben cooperar. Empero el gobierno es cada vez más favorable a los intereses de los empresarios. Los partidos, el parlamento y los grandes periódicos también responden a los intereses de los capitalistas.*

³²¹ “¿Y la democracia en América Latina?”, *FUECI*, no. 19, 16 de mayo de 1945, p. 3. En este sentido, como único acto que tenemos registrado de participación política de uno de los gremios estudiados, AEBU acude a un "mitin democrático" conformado por los partidos políticos y la "mayoría de las entidades de toda índole del país", que habrían salido a las calles y escuchado el discurso de Juan José de Amézaga. AEBU participaría también con un "Comité" en la Asamblea que creó el "COMITÉ NACIONAL POR REAFIRMACIÓN DEMOCRÁTICA, SOLIDARIDAD AMERICANA Y ADHESIÓN A LA CAUSA ALIADA". "El mitin democrático", *AEBU*, no. 7, 11 de diciembre de 1944, p. 5.

³²² "Reportaje a R Gutiérrez Nuñez", *op. cit.* Otros ejemplos: "Defender nuestras instituciones es defender nuestra democracia", *AEBU*, no. 32, mayo de 1950, año IV, p.1; "La democracia política, prestigio del Uruguay, no debe suicidarse anulando derechos sindicales", no. 37, 27 de marzo 1946, p.1; "Clamor de la clase obrera y primer punto de lucha de FUECI reorganización del instituto Nacional de Trabajo", *FUECI*, no. 82, enero de 1950, p.12. Llama la atención que en AEBU, al inicio de cada asamblea se cante el himno nacional, se haga uso constante del escudo nacional o incluso que promuevan la figura de Artigas, revisar de manera particular la reseña de un homenaje que se realiza en *AEBU*, no. 21, diciembre de 1947.

Los sindicatos no son un círculo sistemáticamente afuera sino sistemáticamente adentro de la estructura de la técnica de gobierno de la acción civil que la política debe construir. Toca no sólo los problemas simples de su mecanismo: salarios, huelgas, reclamos, acción obrera; sino más allá, los problemas que afectan las grandes líneas colectivas de la producción y la vida: educación profesional, distribución, planificación económica, etc.

Eso no lo entendemos por aquí. Todo se hace prescindiendo de la mediación, o de la colaboración, o de la simple opinión de los organismos gremiales. El cuadro administrativo se hace preponderantemente político, tanto que si hubiera el peligro de una excesiva ingerencia de la función profesional o gremial, el estado que nos rige tiene otro peligro; el exclusivismo político en la vida nacional".³²³

Colaboración que ofrecemos al gobernante y al político, porque entendemos que como entidad colectiva, debemos concurrir al perfeccionamiento de nuestro sistema político-social, con nuestras ideas e inquietudes, con nuestros estudios y con nuestro trabajo.³²⁴

Con toda objetividad, aunque con la dureza necesaria, hemos venido señalando la debilidad del poder Ejecutivo para postular una política de precios capaz de contener el alza de los mismos, reduciendo las proyecciones de la inflación que se cierne sobre los presupuestos de las familias económicamente modestas.³²⁵

Estamos dispuestos a colaborar con el Poder Ejecutivo, con el Parlamento, con la Intendencia Municipal, con el Consejo Nacional de Subsistencias y Contralor de Precios o quien corresponda, pues nuestro interés radica en contener esta desenfrenada carrera entre precios y salarios, que tanto daño hace a la economía del país y que sume en la desesperación a los empleados y obreros.³²⁶

Capitalismo. Sistema económico basado en la propiedad privada, en el egoísmo, es por ello que se encuentra en profunda crisis; debe ser superado por un sistema orientado al bien común, a través de la acción de los sindicatos.

El desastroso desarrollo del presente sistema económico, que lleva a un enorme acumulamiento de riqueza en manos de pequeñas minorías privilegiadas y al continuo empobrecimiento de las grandes masas del pueblo, allanó el camino a la actual reacción política y social y le favoreció por todos los medios. Sacrificó el interés general de la humanidad al interés privado de ciertos

³²³ "Los gremios en la democracia", *ASEIF*, no. 9, octubre de 1949, p. 5.

³²⁴ "Cómo actúa la Asociación", *op. cit.*

³²⁵ "Los empleados debemos superar la incapacidad gubernativa y el necio egoísmo de la clase patronal", *FUECI*, no. 47, 16 de octubre de 1946, p. 1.

³²⁶ Editorial: "La política gubernamental en materia de precios carece de eficacia", *FUECI*, no. 76, 31 de mayo de 1949, p.1-2.

individuos, y de esa manera socavó sistemáticamente la relaciones entre hombre y hombre. Nuestro moderno sistema económico ha disuelto el organismo social en sus componentes aislados, obscureció el sentimiento social del individuo y paralizó su libre desarrollo. Escindió en clases hostiles la sociedad en cada país, y externamente ha dividido el común círculo cultural en naciones enemigas que se observan llenos de odio recíproco y, por sus conflictos ininterrumpidos, destrozan los verdaderos cimientos de la vida social.³²⁷

[...] perniciosa división que arrastra la humanidad al través del tiempo y soportan las democracias modernas, como rémora para su evolución y para su perfeccionamiento.³²⁸

La convicción de que no es posible alcanzar esa democratización mientras los que poseen y monopolizan los medios de producción puedan actuar en forma arbitraria y antisocial, ampliando sus privilegios y explotándolos en beneficio particular, sin consideración alguna para los intereses populares, debe conducirnos a actuar con el sentido y la responsabilidad de que constituimos un factor decisivo en la transformación social que tiene que operarse si el mundo desea salir victorioso de esta crisis en que nos hundió el fascismo y la lucha que fué preciso sostener hasta aplastarlo.³²⁹

El análisis de la socialización de pautas da cuenta de la manera en que los trabajadores de cuello blanco de Montevideo comenzaron a *habituarse* en la participación de actividades sindicales que antes les eran ajenas. Los resultados muestran que las nuevas organizaciones sindicales cultivaron un conjunto de pautas que se encuentran articuladas en torno a una “pauta madre”, que denominamos *bien común*, y que podemos interpretar, a partir de las palabras de los propios trabajadores, como *el conjunto de intereses gremiales que, guiados por un afán de superación constante, se “conquistán” de manera gradual a través del esfuerzo colectivo*. Es decir, las pautas encontradas configuran un “sistema simbólico”, que coloca como objetivo supremo el *bien común* (“material” y “espiritual”) y fomenta la acción colectiva de los trabajadores a través de una serie de pautas estrechamente relacionadas: *gremio* (grupo de trabajadores que cooperan para defender los intereses que tienen en común), *tolerancia* (respeto a la preferencia de los trabajadores por cualquier opción política, filosófica o religiosa), *autonomía* (no supeditar su voluntad a ningún partido o gobierno, de cualquier ideología) y *unidad* (de la cual dependerá la fuerza del gremio). Cooperar,

³²⁷ “Trascendencia del sindicalismo en este momento de la humanidad”, *ASEIF*, diciembre de 1951, p. 2.

³²⁸ “Cómo actúa la asociación”, *op. cit.*

³²⁹ “Nuestra experiencia”, *FUECI*, no. 31, 21 noviembre de 1945, p.1.

respetar, mantenerse independientes, estar unidos, velar por el “mejoramiento” del gremio. Se trata de pautas destinadas a crear un sentimiento muy profundo de colectividad, a generar lo que la literatura ha denominado “confianza interpersonal” y que es la antesala de la participación. Es decir, la participación no se genera estrictamente en función de un interés individual sino del concepto de *bien común*, que si bien incluye el interés personal es “algo más” que la suma de intereses individuales.

Por otra parte, la revisión de las prácticas nos da cuenta de la manera en que los cuerpos de los trabajadores, la parte biológica del ser humano, también se fueron ejercitando bajo estas premisas, por lo que en cierta forma constituyen una corroboración de lo que hemos apuntado en el párrafo superior. En este aspecto hemos advertido exactamente el mismo orden de las pautas de significado, solo que en forma de prácticas. Es decir, elecciones, asambleas, cuotas y colectas, actividades de integración,³³⁰ gestiones, manifestaciones y huelgas, son actividades llevadas a cabo bajo la idea del *bien común*, y que con la cotidianeidad de la práctica van acendrando la cohesión, dando lugar al desarrollo del gremio. Conforme pasa el tiempo los miles de horas acumuladas en reuniones, discusiones de asambleas, jugando futbol o basquetbol, en funciones de cine a beneficio sindical, en bailes, en cursos, conferencias, almuerzos, homenajes, marchando juntos o haciendo huelgas, generan en los agremiados sólidos lazos de confianza social, al grado de que el gremio se convierte en la “segunda familia” y es por ello que, cuando entran a la sede sindical, se pueden sentir realmente “como en casa”.³³¹ Y esa cohesión del gremio es lo que le da una fuerza tremenda a los sindicatos para perseguir sus objetivos a través de asambleas masivas, paros y huelgas. En el periodo observado se puede ver claramente la manera en que este proceso de cohesión gremial se fue desarrollando, con lo cual la estrategia de presión gradual utilizada en los Consejos de Salarios para obtener sus demandas se fue complejizando, tomando cada vez mayor fuerza, y así de la cotidianeidad de las asambleas “masivas”, las cartas y las denuncias en sus medios de comunicación comenzaron a ser más frecuentes las

³³⁰ Exposiciones de arte, conferencias, cursos, deportes en conjunto, grupos de teatro almuerzos de “camaradería”, homenajes, funciones de cine, bailes, cooperativas de consumo y bibliotecas.

³³¹ En entrevista el sr. Jorge Pignataro, precisamente fundador de la biblioteca de AEBU, nos comentó: “Yo disfruto cuando voy a AEBU, me encuentro con compañeros, con amigos, me siento a almorzar porque es acogedor, es como la casa de uno”, 28 de noviembre de 2011, Montevideo.

manifestaciones y surgieron las primeras huelgas.³³² En un proceso en donde los trabajadores de cuello blanco pasaron de ser los trabajadores “cercaños” a los patrones a los “obreros del lápiz”.³³³

Ahora bien, este conjunto de pautas tiene aristas muy particulares ¿Qué efectos produjo la socialización de esta nueva cultura sindical en la articulación de demandas de la sociedad al sistema político uruguayo? Es lo que estudiaremos en el siguiente capítulo.

³³² Las entrevistas realizadas a dirigentes veteranos del sindicalismo uruguayo, que iniciaron sus actividades en la década de los 50s, nos permiten observar en individuos concretos la socialización de la cultura, así como la continuidad de la tendencia observada.

³³³ Término con el que se refirió a los empleados bancarios uno de nuestros entrevistados, Carlos Coitiño, 28 de noviembre de 1911, Montevideo.

5. CONSECUENCIAS SOBRE EL SISTEMA POLÍTICO URUGUAYO

En este capítulo analizaremos las principales consecuencias que el cambio en el proceso de socialización política en el trabajo tuvo en el sistema político uruguayo a largo plazo, enfocándonos principalmente en lo que Almond y Powell llaman la “infraestructura política democrática”.³³⁴ Nos concentraremos específicamente en el impacto que en nuestra interpretación tuvo la nueva cultura política, en el proceso de unificación sindical (que tiene como punto culminante la creación de la Convención Nacional de Trabajadores, 1964-1966) y el desarrollo del Frente Amplio. Consideramos que estos tres fenómenos se encuentran *encadenados* y que en su conjunto constituyeron un desarrollo de la infraestructura democrática uruguaya, que tenía como característica principal la hegemonía del bipartidismo tradicional (y una cultura política en donde predominaban los sentimientos hacia estos partidos).³³⁵ Un proceso de largo plazo, complejo y lleno de profundas contradicciones, pero que representó a nivel macro un avance significativo en el desarrollo político de Uruguay, al fortalecer las relaciones entre sociedad y sistema político, y que debido a la emergencia del régimen “cívico-militar” (1973-1984) ha quedado oculto. Este proceso se encuentra integrado por una dinámica dialéctica entre una espiral despótica y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

De acuerdo con Michael Mann (en cuya teoría nos hemos basado para analizar la intervención de la estructura política uruguaya en las relaciones entre trabajo y capital) el poder infraestructural del “Estado” se desarrolla mediante dos fases que constituyen un proceso dialéctico, en donde la generación del poder infraestructural puede conducir a un incremento desmesurado del poder despótico:

³³⁴ Es decir, el conjunto de organizaciones, como partidos, asociaciones, sindicatos, grupos de interés, medios de comunicación, entre muchos otros, que, teóricamente, articulan las demandas de la sociedad en el sistema político (procesos *input*) y en la cual la cultura participante, de acuerdo con nuestra definición, cumple una función cohesiva que permite la generación de demandas.

³³⁵ Cabe aclarar que en nuestra concepción la cultura política *orienta* las acciones colectivas, por lo que en sí misma no es determinante, pero sí es parte esencial de un entramado causal mucho más complejo. Vale la pena además recordar nuestra definición de *cultura participante*: “se trata del *conjunto de pautas (de significado y acción)* que la literatura ha identificado reiteradamente en distintos sistemas democráticos, tales como “*confianza interpersonal*”, “*sentimiento de competencia*”, *tolerancia*, *solidaridad*, *autonomía*, *participación y bien común*, entre algunos otros conceptos similares, *cuya función consiste en favorecer la articulación de demandas de la sociedad en el sistema político democrático.*” Es decir, se trata de pautas que estimulan la reproducción del “tejido” asociativo.

1. El poder infraestructural del Estado deriva de la utilidad social en cualquier tiempo y lugar de las formas de centralización territorial que no pueden suministrar las fuerzas mismas de la sociedad civil. 2. La extensión del poder despótico del Estado deriva de la incapacidad de las fuerzas de la sociedad civil para controlar esas formas de centralización territorial una vez establecidas. Hay por tanto dos fases en el desarrollo del despotismo: el crecimiento de centralización territorial, y la pérdida de control sobre él. Primero la función después la explotación.³³⁶

Según Mann, el poder infraestructural, dado su mayor capacidad de controlar a las sociedades, es la principal fuente de poder del Estado a lo largo de la historia, tanto en las sociedades agrarias como en las industrializadas, pues sus efectos son acumulativos, a diferencia del poder despótico, que es oscilatorio. Es decir que, teóricamente, el hecho de que la sociedad “demande” al gobierno iniciar la regulación de una actividad genera un proceso de “centralización territorial” (el ejemplo típico es el de la coerción, pero en nuestro caso se trata de la *redistribución*), conlleva en sí mismo una porción de poder despótico, la cual se puede incrementar si los grupos sociales no son capaces de controlarlo.

En nuestro caso, la *necesidad social* habría sido “estabilizar” (vía redistribución) las crecientemente conflictivas relaciones trabajo-capital y aprovechar la coyuntura de crisis socioeconómica mundial, generada a partir del *crack* de 1929, y agravada con el inicio de la Segunda Guerra Mundial, para poner en marcha el modelo del ISI. Hemos visto en los capítulos 2 y 3 la evolución de técnicas infraestructurales que distintos gobiernos impulsaron, desde el recurso de Batlle y Ordóñez de “neutralizar” a la policía frente a las huelgas, para favorecer la lucha de los trabajadores, a principios del siglo XX, hasta la creación de los Consejos de Salarios que hemos detallado en el capítulo 3. Esta gama de técnicas sin duda ha favorecido gradualmente la capacidad de penetración del sistema político uruguayo en las relaciones trabajo-capital. Así, hemos analizado ya en algunos subcapítulos el “primer ciclo de coordinación de las relaciones trabajo-capital” y su “tentativa despótica”; al igual que el “segundo ciclo de coordinación”, que consiste estrictamente en los Consejos de Salarios (capítulo 3).

³³⁶ M. Mann, “El poder autónomo del Estado...”, *op.cit.*, p. 32. Recordemos que Mann define *poder infraestructural* como “la capacidad del Estado para penetrar realmente la sociedad civil, y poner en ejecución logísticamente las decisiones políticas por todo el país”; mientras que *poder despótico* es “el abanico de acciones que la élite tiene facultad de emprender sin negociación rutinaria, institucional, con grupos de la sociedad civil”, p. 14.

Confirmamos pues que, efectivamente, el sistema político ha venido desarrollando un mayor poder (infraestructural) sobre un conjunto de situaciones que afectan la vida común de los trabajadores (sueldos, escalafón, asignaciones familiares, vacaciones, precios de productos, seguros, horarios, condiciones de trabajo, derechos sindicales, entre otros); así como una mayor regulación y conocimiento de las actividades de los empresarios. La intervención sutil de los gobiernos durante la primera mitad del siglo XX, pero principalmente a través de los Consejos de Salarios, en las relaciones entre organizaciones de trabajadores y de las empresas, le permitió a la élite política conocer, prácticamente, cada detalle de la producción industrial, la distribución y la mayoría de los servicios.³³⁷

Según Mann, toda “centralización territorializada” (intervención de la estructura política como producto de una necesidad de la sociedad), por su propia naturaleza, implica el desarrollo de poder infraestructural; pero al mismo tiempo conlleva un alto riesgo de desencadenar un poder despótico más fuerte, si es que los grupos que integran la sociedad no son capaces de “controlar” la “centralización”. Entonces, ¿Qué factores inciden para que ese poder despótico resultante sea de un nivel relativamente “bajo” y no “fuerte” (según los términos de Mann), al grado que fortalezcan, en lugar de lesionar, las capacidades de los grupos sociales? Como hemos explicado en el capítulo 1 este trabajo pone el acento precisamente en *cómo* se establece la “centralización territorial”,³³⁸ por decirlo así, la manera en que están acomodadas las “piezas” en ese proceso, para que el poder despótico o bien la “tentativa despótica” puedan ser

³³⁷ Ello lo hemos constatado de manera abrumadora en los laudos y revistas sindicales, entre otras fuentes. A manera de ejemplo podemos citar también las palabras del propio Luis Batlle Berres (presidente de la República, 1947-1951), que hemos rescatado de una entrevista que sostuvo con dirigentes de trabajadores, en un contexto de huelga en los frigoríficos (privados y públicos). Batlle Berres, después de realizar un análisis del conflicto, que denota un conocimiento a detalle de muchos aspectos, en buena medida técnicos, del funcionamiento de los frigoríficos y así como los antecedentes de las fuerzas sociales en pugna, expresa en forma categórica: “Le planteé a los frigoríficos si estaban en condiciones de absorber con sus ganancias esos aumentos y como dijeron que no, y les dije que iba a hacer una investigación a fondo y en este momento hay tres o cuatro contadores con 10 o 12 estudiantes en cada establecimiento que estudian su situación económica y financiera. Creo que se va a poder constatar que los frigoríficos pueden absorber esos salarios [...]”. Fragmento de la transcripción de la entrevista del presidente Luis Batlle Berres-Comité Ejecutivo de la Confederación de Sindicatos Autónomos, 24 de julio de 1950, Archivo General de la Nación, Uruguay, *Archivo Luis Batlle Berres*, Caja 124, Carpeta “Año 1950”.

³³⁸ Recordemos que en el capítulo 1 también hemos revisado las formulaciones, en este mismo sentido, de la relación entre centralización-descentralización y el mejor desempeño de la democracia, de autores como Almond y Verba, Robert Putman (y su equipo) y Carole Pateman.

“controlados” por los grupos sociales, estableciendo un sistema de contrapesos.³³⁹ Mann explica cómo se ha desarrollado el poder infraestructural en la historia de las sociedades con fases en donde el poder despótico finalmente es mermado por los grupos sociales, particularmente en el surgimiento del mundo moderno:

Tenemos en este ejemplo tendencias contrarias: centralización militarista seguida de federalismo fragmentador. Combinándolos podemos obtener una dialéctica. Si la cooperación compulsiva es exitosa, incrementa tanto el poder infraestructural como el despótico del Estado. *Pero también aumenta los recursos sociales infraestructurales en general [...]*

Mis ejemplos son un tanto militaristas solamente porque el proceso es aquí más fácil de describir. Fue una dialéctica general en las sociedades agrarias. En otras palabras, los regímenes imperiales y feudales no oscilan simplemente (como han afirmado Weber, Kautsky y muchos otros), se hallan entrelazados en un proceso dialéctico. Una gama de técnicas infraestructurales son iniciadas por los Estados despóticos, y después apropiadas por la sociedad civil (o viceversa); después aparecen otras oportunidades de coordinación centralizada y el proceso comienza de nuevo. Tales tendencias son observables tanto en las sociedades de la Edad Moderna como en las antiguas, de las que he escogido mis ejemplos.

Y lo más interesante:

Tal visión rechaza una antítesis simple, común a las ideologías de nuestro tiempo, entre el Estado y la sociedad civil, entre propiedad pública y privada. Ve las dos como entrelazadas continuamente en el tiempo. *Más específicamente ve las grandes concentraciones de propiedad privada –y, por tanto el poder de las clases dominantes-normalmente incrementadas por la fragmentación de los Estados despóticos triunfantes, no como un producto de las fuerzas de la sociedad civil en solitario. De esta forma la autonomía de poder tanto del Estado como de la sociedad civil en esencia ha fluctuado dialécticamente [...]*³⁴⁰

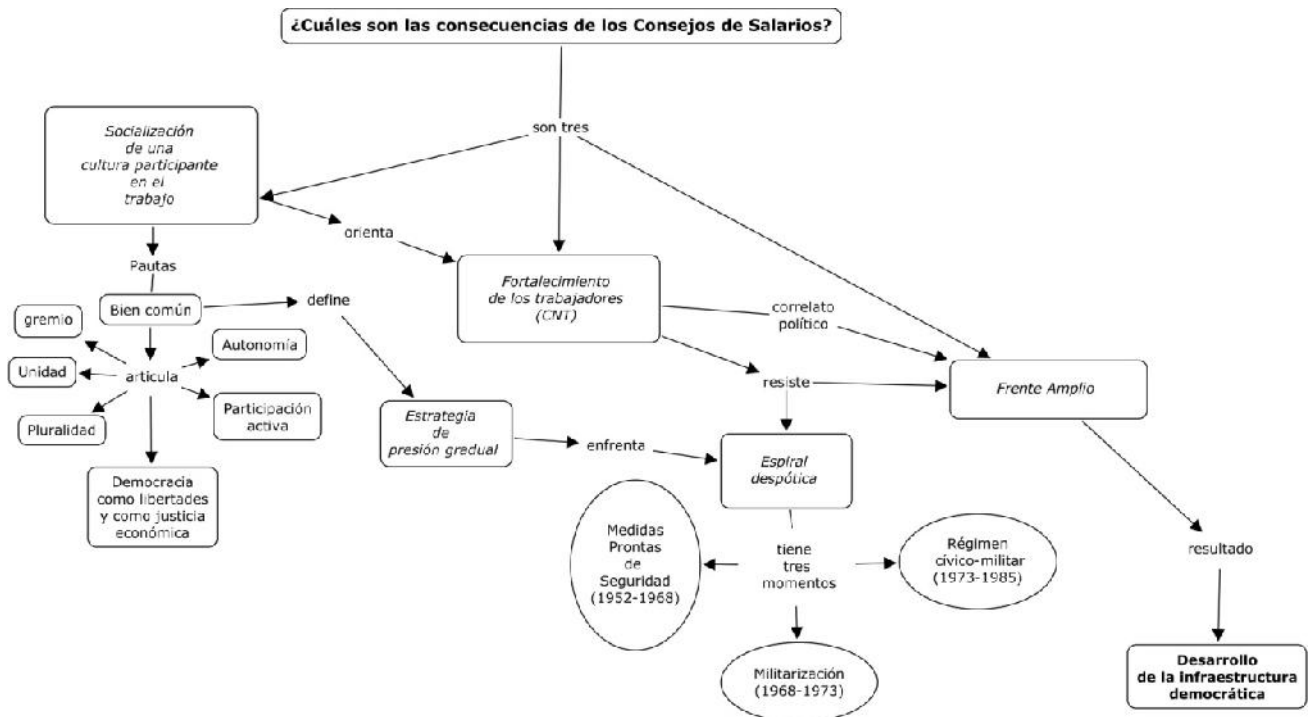
Para nosotros lo sugerente es que no sólo la clase capitalista se puede fortalecer, también las organizaciones de trabajadores han experimentado cambios importantes en el caso que estudiamos, como evidenciamos en los capítulos 2, 3 y 4. Así, una parte de la tesis de este trabajo (la que tiene que ver con el nivel macro) es que la *función* redistributiva de los CS desarrolló el poder infraestructural del sistema político uruguayo (sobre sindicatos y empresarios). Empero, dado que el proceso se dio bajo una “técnica de coordinación descentralizada” (que fortaleció el desarrollo autónomo de las

³³⁹ Para Mann las democracias capitalistas, como modelo ideal, son infraestructuralmente fuertes y despóticamente débiles.

³⁴⁰ M. Mann, *op. cit.*, p. 37-38.

organizaciones sindicales), cuando los vientos socioeconómicos cambiaron y los grupos de empresarios se reusaron a seguir con el “pacto” que implicaba el ISI -como lo hemos advertido a partir el año 1948,³⁴¹ los gobiernos uruguayos (de la mano de la élite económica) se embarcaron en una nueva “tentativa” de poder despótico³⁴² que, si bien fue consumada bajo la forma de un régimen “cívico militar” (1973-1984), lo cierto es que enfrentó una extraordinaria resistencia por parte de las robustecidas organizaciones sindicales, lo que en el largo plazo trajo consecuencias importantes para el sistema político, sobre todo a nivel del desarrollo de la infraestructura política democrática. Hemos elaborado un diagrama para la mejor comprensión del capítulo.

Diagrama 2. Las consecuencias de los CS en el sistema político.



Dicho lo anterior, hemos dividido este capítulo en cuatro secciones. En la primera explicamos la sindicalización de los funcionarios del sector público básicamente como un “efecto reflejo” de la puesta en marcha de los CS en el sector privado. En la segunda, nos enfocamos en las dificultades de la unidad del movimiento sindical en la década de 1940. En la tercera sección, describimos la espiral despótica de la estructura política, a partir de tres momentos que identificamos, así como los avances

³⁴¹ Ver gráfico del capítulo 3 “Evolución de los Consejos de Salarios, 1945-1952”.

³⁴² En forma de “espiral”, que en nuestra interpretación abarcaría el periodo 1952-1984.

de unificación del movimiento sindical, su correlato político y su resistencia. Finalmente, en la cuarta parte, nos abocamos a la pervivencia de los sindicatos y la cultura participante, así como sus efectos para la democracia uruguaya contemporánea.

La sindicalización de los empleados públicos

Debemos hablar, por lo menos en forma somera, del proceso de sindicalización de los trabajadores de cuello blanco del sector público. Los cuáles aportan un número relevante al creciente sector de empleados de cuello blanco montevideano, dado que experimentaron un incremento numérico extraordinario (por razones más políticas que económicas). Para dar una idea general de la presencia de los trabajadores de cuello blanco en el sector público, podemos dividirlos en administración central y empresas públicas. Es decir, que se expanden a lo largo y ancho de los tres sectores de cuello blanco que hemos venido manejando para los privados: *coordinación de la producción* (combustibles, electricidad, agua, alcohol), *distribución* (el puerto, teléfonos, algunos transportes) y *servicios* (como hospitales, educación, cultura). A ellos se agregaría la *coordinación de la sociedad* (la burocracia de la administración central; es decir los poderes y ministerios). En los dos primeros (*coordinación de la producción y servicios*) los trabajadores de cuello blanco se mezclan con buena cantidad de obreros o trabajadores manuales; mientras que en la burocracia propiamente gubernamental (*coordinación de la sociedad*) predomina el oficinista, de diversa jerarquía, pero sobre todo de bajo perfil, aunque desde luego también hay trabajadores manuales.

Mientras analizábamos el proceso organizativo de los trabajadores de cuello blanco en el sector privado surgieron las siguientes preguntas: ¿Si los Consejos de Salarios fueron importantes para el desarrollo de la organización de los trabajadores en Montevideo, lo que se ve reflejado incluso en los de cuello blanco que nosotros estudiamos, por qué también surgieron organizaciones semejantes en el sector público, donde no hubo Consejos de Salarios? Es más: ¿Por qué fue en el sector público, desde principios de la década de 1950, donde estallaron algunas de las primeras huelgas más enconadas, en actividades tan inesperadas como el caso de los hospitales? La respuesta a la que llegamos es la siguiente.

El problema de los bajos sueldos del periodo existía en ambos sectores de trabajadores de cuello blanco, pero era más grave aún en los trabajadores públicos (y con la atenuante de que “trabajaban en el gobierno”, lo que implicaba cierto nivel de prestigio). Esto, aunado al hecho de que se crearon Consejos de Salarios para los trabajadores del sector privado, mientras a ellos se les había negado ese derecho, junto con otros de índole sindical (como la huelga), habría dificultado la articulación de sus demandas y por ende generó un mayor sentimiento de injusticia entre los públicos, que en ciertos momentos sorprendió al Gobierno (huelgas de ANCAP, de Salud Pública, apagones en UTE, huelgas en los bancos, entre otros).

En un periodo como el que estudiamos, caracterizado por una constante alza de los precios, con una economía tan frágil y dependiente, tener un empleo estable podía significarlo todo: de ahí que el empleo público adquirió ese halo de “prestigio”, por encima del sector privado. Este punto fue señalado por varios de nuestros entrevistados. Nos comenta, por ejemplo, el ing. Wladimir Turiansky por qué tomó la decisión de ingresar a UTE, en 1951:

VT.- Era una empresa en la que tú sabías que sí entrabas y no robabas, si no hacías una barbaridad, trabajabas. Trabajabas. No tenías que preocuparte por el futuro laboral [...] Mientras que en la empresa privada eran años en los cuales había muchos vaivenes en la industria. Periodos de crisis en los que se cerraban empresas, se despedía gente. La estabilidad era mucho menor. Y yo opté por entrar a la UTE porque me pareció... Además me gustaba, claro yo, siempre tuve aspiraciones de seguir estudiando ingeniería industrial y, qué se yo, había hecho la escuela industrial, era técnico electricista, y la UTE era una especie también de atracción personal ¿no? Me gustaba trabajar allí donde se suponía que se fabricaba la electricidad. Y... entré ganando un poco menos de lo que podía ganar, incluso me habían ofrecido aumentarme el salario. Y qué se yo, es más y estuve un tiempo trabajando doble horario, trabajando un poco en la UTE y completando algunos trabajos que había... esa era la razón que atraía del empleo público. Por eso es que en el Uruguay es muy común, es decir que *el uruguayo es sinónimo de aspirante a empleo público*, si no lo tiene. Porque efectivamente el empleo público tenía esa... Aparte que tenía una serie de lo que hoy llamamos “reivindicaciones” ¿no? Porque tenía derecho a préstamo del Estado, tenía derecho a préstamo para la vivienda... Tenía una serie de cosas que... le daban complemento a un salario que podía ser insuficiente, que... era muy apetecido por la gente.³⁴³

³⁴³ Entrevista a Vladimir Turiansky, 15 de diciembre de 2011. Destaque nuestro.

El sr. Luis Muñoz Braga, aprobó el concurso para ingresar al Banco República (público), pero optó por el empleo de la fábrica textil, Campomar y Soulas, en 1947, por una razón en particular:

LMB: En aquella época, por ejemplo, que todos nos preparábamos para concursar en bancos para concursar en industrias grandes... que era una porrotada de gente [...] Era... y... te llamaban a concurso. Yo en Campomar entré por concurso. Salí de... había ganado un concurso en el Banco República... Porque estaba en ese momento, el Banco República. *Banco seguro* [...]. Había ganado en Alpargatas, también me llamaron, me enfermé. Me enfermé a los 20 años con difteria, una cosa increíble. Bueno, después me llamaron del República y me... 80 pesos me pagaban en el Banco República. Me llaman en ese interin, me llaman de Campomar... Voy a Campomar. Dice: “Sí mire, le pagamos 100 pesos”... Fui con el profesor que me había preparado para el examen bancario y le digo “mirá que en Campomar me ofrecen un 20% más de lo que estoy ganando”; dice “andáte para Campomar, tres aguinaldos dan”. Tres aguinaldos. Se habían comido la época de la guerra que habían hecho plata a patadas. Inclusive cuando yo estaba venía un sobre siempre, a fin de año, extra para la gente, y para la gente... para los jefes, ¿no? Y algunos en particular. Que ese sobre a veces equivalía a todo el salario del año. Era negro todo eso. Eso era negro. La fábrica... Hubo momentos que... Nos comimos la guerra [se refiere a la Segunda Guerra Mundial] y la otra, la de... Corea.³⁴⁴

Sirvan pues las palabras de dos de nuestros entrevistados como indicios para hacernos una idea, por lo menos, de la clase de prestigio que regularmente tenía el empleo público. En ambos casos se refleja que el sueldo en el sector privado por lo común era superior, pero inseguro a largo plazo.... El sr. Turiansky *optó* así por el trabajo en UTE, a pesar de que al principio ganara menos e incluso tuviera que seguir en su trabajo anterior por un tiempo, para solventar sus costos. El sr. Muñoz, no obstante que le pagaran 20% más en Campomar, todavía fue a consultar al “profesor” para tomar su decisión, ya que tenía una mejor valoración del Banco República (“*banco seguro*”); la información adicional de los “tres aguinaldos” y el hecho de que se tratara de la fábrica textil más importante del país se convirtieron en los “incentivos” que inclinaron la balanza.³⁴⁵ Es decir, en el caso del empleo público tenemos estas dos primeras características: mayor prestigio, pero salarios bajos. Una navaja de doble filo.

³⁴⁴ Entrevista con Luis Muñoz Braga, *op.cit.*.

³⁴⁵ De cualquier manera, la empresa Campomar y Soulas comenzó un gran declive en 1957, y aunque siguió funcionando por varias décadas, aunque no al mismo nivel de las guerras, finalmente cerró en 1994; *cfr.* Bertino, Magdalena, “Mercados y empresas: expansión y crisis de una firma líder, Campomar y

Un tercer factor que debemos considerar para comprender el desarrollo del sindicalismo público, y el súbito estallido, es su crecimiento descomunal. Para Néstor Campiglia, el porcentaje de funcionarios públicos (manuales y empleados), con relación al crecimiento de la población uruguaya en general, crece de forma muy desproporcionada. Así, mientras que en 1930 la existencia de 32,000 funcionarios correspondía al 1.8% del total de la población, en 1961 el número era de 193,000 (el 7.7 %). En tres décadas el porcentaje de empleados públicos se habría cuadruplicado sobre el de la población total de Uruguay.³⁴⁶ Por supuesto, como hemos mencionado en el capítulo 2, al hablar del incremento de los trabajadores de cuello blanco, este crecimiento tiene que ver con la expansión de las funciones del sistema político uruguayo durante la primera mitad del siglo XX (y particularmente su intervención en la economía). Pero también es obvio, dado que fue una de las principales críticas del periodo a los gobiernos de los partidos tradicionales, que el empleo público era utilizado, por colorados y por blancos, como botín de las campañas electorales. Así lo reprocha un artículo de *El Sol* (diario socialista), en 1948, al dar cuenta de las primeras insubordinaciones entre los públicos:

Es hora por lo tanto que los directores de nuestra política vayan pensando en rever sus viejas y gastadas prácticas electoralistas pues ya están apareciendo en el ambiente político y social nuevos factores que habrán de determinar las grandes transformaciones futuras. Aquello de reunir prosélitos y adquirir prestigio y poder político merced al otorgamiento de insignificantes puestos burocráticos, saturando la administración pública de innumerables empleados y obreros en mucho mayor cantidad que la que el presupuesto puede soportar; ha llegado a ser un mal endémico de nuestra política criolla.

A su vez, *El Sol* nos da una pista del conjunto de contradicciones que podrían estar generando el malestar entre los trabajadores públicos:

¿Y qué ocurría con el obrero o el empleado público; en un puesto mediocre, de sueldo misérrimo, arrastrando una vida de pobreza y privaciones; sin perspectivas ni posibilidades de mejoras, la oficina fue una sucursal del Comité Político, cuya autoridad omnimoda distribuía ascensos y promociones, saturaba los cargos con individuos inútiles o incapacitados, con el menor interés por el trabajo, sin noción de sus funciones; las cuales debían llevar a cabo los

Soulas S.A (1900-1960), *Boletín de Historia Económica*, Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE), N° 5. Montevideo, 2006.

³⁴⁶ Campiglia, Nestor, *Estatización y burocracia*, Arca/Editores Reunidos, Montevideo, 1969, p. 185-86.

eternos despojados y olvidados que no participaban de la protección ni de los privilegios de los agraciados políticos?³⁴⁷

Tenemos así las primeras tres características que disparan la ira de los funcionarios públicos, alto prestigio, bajos sueldos y crecimiento desproporcionado. A estos factores se les sumará la negativa sistemática de las autoridades hacia sus demandas, mientras que en el sector privado, aquellas mismas necesidades eran tratadas en los Consejos de Salarios. Una situación a todas luces injusta. Al igual que en el sector privado, en la década de 1940 surgieron varios sindicatos en el sector público. Daniel Fessler, historiador que aborda el caso de la Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay (AFJU) en el periodo que va desde su fundación (1943) a mediados de la década de 1960, señala la creación, al menos, de los siguientes sindicatos públicos: Frigorífico Nacional (1940), Unión Ferroviaria (1942), AFGAP (1944), FFOSE (1946), ADEOM (1947), SUANP (1948), AUTE (1949).³⁴⁸ Varias de estas organizaciones posiblemente se beneficiaron de experiencias previas, como el caso de ADEOM (los municipales) o de AUTE (electricidad y teléfonos, en aquel momento). A través de la experiencia concreta de AFJU, los trabajadores de la justicia (gremio predominantemente de cuello blanco), advertimos pautas de socialización semejantes a las que hemos encontrado en las organizaciones de cuello blanco del sector privado descritas en el capítulo 4 (AEBU, FUECI, ASEIF). Por ejemplo, cuando Fessler habla de las motivaciones iniciales del gremio de los judiciales encontramos también la “pauta-madre” a la que hemos denominado *bien común*. Dice Fessler: “Sus presupuestos generales parten de una *idea general*: la dignificación y el mejoramiento del funcionariado judicial y la jerarquización de una tarea desempeñada por quienes cumplen una actividad trascendental en la Administración Pública”.³⁴⁹ Dignificación y mejoramiento... la misma concepción de reivindicaciones gradualistas que hemos observado en las pautas del movimiento de trabajadores uruguayos desde el siglo XIX... Y que se socializaron profusamente en los medios de comunicación de los empleados privados, al menos. De

³⁴⁷ “Huelga de funcionarios públicos”, *EL Sol .Diario del Partido Socialista*, viernes 31 de marzo de 1950, no. 410, Segunda Época, año X, p.2.

³⁴⁸ AFAGP (Funcionarios del Ministerio de Agricultura y Pesca): FOSSE (agua), SUANP (funcionarios del puerto), Fessler, Daniel, “Primera Parte. De la asociación a la huelga general”; en Baumann, Néstor y Daniel Fessler, *Judiciales: de la Asociación al Sindicato*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2003.

³⁴⁹ *Ibid.*, p. 17. Destaque nuestro.

forma análoga, en el art. 1 de los estatutos de AFJU dice: “fomentar el espíritu de unión” de los trabajadores de la justicia.³⁵⁰ De acuerdo con Fessler, desde el “órgano” de comunicación de AFJU se “fijan pautas de comportamiento entre sus asociados bajo la disyuntiva de cómo ‘fundir’ o ‘prestigiar’ una Asociación...”, lo que nos recuerda de inmediato los decálogos encontrados en las revistas de los bancarios, de los empleados de comercio y de los administrativos de frigoríficos, que fueron difundidos sistemáticamente durante el periodo examinado en sus revistas.³⁵¹ Por si fuera poco son obstinados defensores de la autonomía gremial, promueven la unidad de los demás incipientes gremios de trabajadores públicos, aunque sin mayor éxito, bajo modalidades que conserven una gran autonomía. No obstante, debemos aclarar que, si bien existen otras experiencias semejantes en la administración pública, sospechamos que en realidad eran más escuetas, por lo que en cierta forma, posiblemente junto con algún otro gremio, AFJU constituye una excepción, sobre todo por su temprana aparición.³⁵²

AFJU nace esencialmente como una organización gestora de reivindicaciones, siendo los salarios la punta de lanza. Así, sus orígenes están muy vinculados a los efectos que produjo la implantación de los Consejos de Salarios en la esfera privada. De manera que muchos trabajadores públicos se organizaron para exigir la implantación de Consejos de Salarios en el sector público. Y es que resulta interesante que los trabajadores públicos, al no tener Consejos de Salarios, buscaron un equivalente... ¿A qué instancias se dirigieron? Detectamos que, tanto en el caso de AFJU, como en el de

³⁵⁰ Citado por Fessler, *idem.*, p. 17, n. p. 15.

³⁵¹ Fessler menciona una suerte de “diez mandamientos”: “Los tres primeros puntos se refieren a la participación de los socios en la asambleas (puntualidad y concurrencia) y a la postura ante las mismas ‘En caso de no concurrir, murmurar contra las autoridades y contra los demás asociados’. El grueso del artículo, nos habla propiamente de la actitud frente a AFJU, cuestionando posiciones que entiende como negativas y que revelan fundamentalmente la falta de compromiso [...] Finalmente, llama a la participación activa promoviendo el crecimiento de la asociación mediante la integración de nuevos miembros. Destaca a su vez, la necesidad del pago de cuota, cuestionando la omisión o los mecanismos tendientes a postergar su efectivización”; en *op. cit.* p. 32. El artículo referido se encuentra en AFJU, *Boletín Mensual*, no. 1, noviembre de 1944. Además, los trabajadores de la justicia ya realizaban asambleas y elecciones, tenían un directorio, con comisiones, buscaban formar una organización incluyente, se hicieron de un local, primero rentado luego propio, para hacer sus asambleas (y donde se dictan conferencias), simpatizaron con la causa aliada (entre otras, aparentemente tan disímolas, como el “Acto Prolibertad de Prestes”, de julio de 1944, y el “Comité Nacional de Reafirmación Democrática “Solidaridad Americana”, en marzo de 1945); también realizan bailes, crearon una “Policlínica Médica” (1944) y una cooperativa de consumos (1955).

³⁵² Nos hubiera gustado revisar, por ejemplo, los medios de comunicación de los trabajadores del sector salud, *La voz de los funcionarios de salud pública (1950-1952)*; *Federación. Órgano Oficial de la Federación de Funcionarios de Salud Pública (1953-1955)*, desafortunadamente estas publicaciones se encontraban extraviadas en la Biblioteca Nacional durante el tiempo de nuestra estancia.

otras organizaciones de trabajadores del sector público, tuvieron como objetivo principal incidir en la formulación del presupuesto público general, que debe ser formulado por el Poder Ejecutivo y aprobado en el Parlamento.³⁵³ En este sentido, cuando le preguntamos al ing. Turiansky sobre los motivos que generaron la segunda organización en UTE, en 1949,³⁵⁴ nos responde:

VT.- El motivo era reivindicativo, en realidad la agrupación se llamó “Agrupación UTE”, “Pro mejoras” una cosa así era. Es decir, que se comenzó a trabajar... Las primeras asambleas que se realizaron, tenían por objeto la incorporación de mejoras al presupuesto anual del organismo. Se hicieron... se hacían asambleas muy grandes porque, claro, por supuesto, la gente buscaba el camino para mejorar su condición de vida.

GB.- ¿Básicamente era esto no?

VT.- Sí, sí, de mejoras reivindicativas, ese era el objetivo. Qué luego eso le dio carácter de permanencia a través de la constitución... la agrupación se siguió llamando durante mucho tiempo Agrupación UTE "Pro mejoras reivindicativas", "Pro mejoras presupuestales"...

El sr. Turiansky nos señala también la importancia que tuvo para AUTE el hecho de declararse en un principio “apolítica”, sobre todo para los efectos de una profusa afiliación. Además nos describe con sus propias palabras el tipo de organización que era

³⁵³ Ya en la Asamblea Constitutiva de AFJU se votó “por aclamación” una moción instando a los Poderes Públicos para que se contemplen a los “empleados subalternos” de los Juzgados de Paz incluyéndolos en el Presupuesto General de la Nación, p. 21. AFJU se entrevistó con el presidente Amézaga (18 de septiembre de 1944) para tratar de incidir en el presupuesto, particularmente de los Juzgados de Paz. En aquella ocasión habría asistido la esposa de uno de los trabajadores, quien se encontraba enfermo, y no contaba con las leyes sociales de los funcionarios del Estado, y que finalmente falleciera, p. 22. *Cfr.* también p. 35-43. Fessler cita de manera prolija un conjunto de cartas de AFJU dirigidas a Amézaga, a las comisiones del Parlamento así como a diputados relacionados con el proceso de aprobación del Presupuesto.

³⁵⁴ De acuerdo con Turiansky, la primera experiencia organizativa en UTE se desarrolló entre 1941 y 1945, aproximadamente, con una presencia comunista importante, en el contexto de la Segunda Guerra Mundial, cuando surgió la alianza entre Inglaterra, Estados Unidos y la Unión Soviética, contra el fascismo, y por lo cual el Partido Comunista Uruguayo adoptaba una línea progubernamental, lo que cambió después: “En la asociación, claro, qué es lo que te decía cuando comienza la etapa de la Guerra Fría que es al fin de la Segunda Guerra Mundial comienza el deslinde. Y ahí, con el deslinde comienza la acción represiva sobre los dirigentes comunistas de aquella asociación y sobre la labor de la asociación en general. Hasta que, finalmente queda reducida a un núcleo muy testimonial, digámoslo así, y las necesidades de los trabajadores de organizarse dan lugar a la formación de la agrupación, éste... en el año 49, que nuclea nuevamente también a los trabajadores de administrativos y a los trabajadores de los talleres industriales de la UTE”. Es decir, la filiación claramente comunista de la primera organización de UTE llevó en poco tiempo a la aniquilación del sindicato; tal vez por ello, al retomar la organización, los trabajadores de UTE, en 1949, optaron por asumir una posición estrictamente autónoma, en forma paralela a las organizaciones que hemos estudiado en el sector privado, y que en nuestro análisis de contenido de las revistas, identificamos como la pauta de Autonomía o Independencia, lo que se vería reflejado explícitamente en el mote, entre paréntesis, como nos indica Turiansky, que se puso tras el nombre de la nueva organización “Agrupación UTE (netamente apolítica)”. Entrevista con Wladimir Turiansky (ex dirigente sindical, AUTE), 15 de diciembre de 2011, Montevideo, Uruguay.

AUTE cuando él ingresó, en 1951, lo que nos interesa en la medida en que retrata bien lo que nosotros consideramos una primera fase, fundamental, en muchas organizaciones del periodo que hemos estudiado, donde, las pautas socializadas, al marcar una *independencia* del mundo de la política, habrían favorecido una amplia cohesión social en cada uno de los gremios:

GB.-¿Y tuvieron dificultades? ¿Parece que todo fluyó muy bien respecto a la afiliación de la gente en el sindicato de UTE?

VT.- La afiliación al sindicato... No, porque ¿Qué pasa? Como surge como gremio, con esas características del apoliticismo... ¿no? De la exclusión de lo que pudiera sonar a lucha de clases, ni nada por el estilo. Había palabras que prácticamente no se usaban nunca en la jerga sindical... [...] El apoliticismo implicaba también una autonomía muy cerrada. Jamás en esos años, el sindicato de UTE participó en medidas solidarias con nadie, con nadie. Eso hacía que desde el directorio de la UTE, desde las autoridades políticas de la época, de alguna manera se ambientaran a la organización, se facilitara la organización. Entonces era fácil, ingresar a UTE y que te afiliaran al sindicato. En fin. Se hacía... El sindicato tenía un lado que después, nosotros lo... me refiero a nosotros cuando cambió un poco las composiciones ideológicas del sindicato, nos pareció que había que desarrollarlo, y es que *en lugar de la lucha reivindicativa se trabajaba mucho por la labor cultural en el sindicato*. El sindicato, por ejemplo, promovió cursos que originalmente eran de dactilografía, de ingreso a la administración. Este, en el caso de las mujeres algunas labores propias del sexo, también. Y lograron, a cierta altura, lograron que, el estudiante que tuviese mejor puntaje en la prueba, ingresara a la UTE, como administrativo. Lograron eso. Todas las semanas se pasaba, tenía un salón de actos muy grande, se pasaba cine, y se abría al barrio o sea el barrio sabía que el sábado en la tarde había una matiné ahí en AUTE y los vecinos iban con sus chiquilines. Qué se yo, esas cosas estaban, se hacían, era interesante ¿no? Pero hasta ahí...³⁵⁵

Si ponemos entre paréntesis, por un momento, la crítica del sr. Turianky hacia esa primera fase de organización (que se repite en otros de nuestros entrevistados, como Iguini, con los burócratas, Coitiño, con los bancarios, o Porley, para el caso de los periodistas, todos ellos partícipes de una renovación ideológica en las dirigencias sindicales, en la década de 1960, lo que explica en parte su crítica), con el “apoliticismo” no se apoyaron expresamente las causas políticas de la coyuntura, pero ello le permitió a los sindicatos desarrollarse, extenderse con rapidez entre los trabajadores y trabajar en la cohesión gremial (que es la base de la fuerza de todas estas organizaciones).

³⁵⁵ Entrevista con el ing. Turiansky, *op. cit.*

En el caso de los trabajadores de la administración central surgió, a mediados de la década de 1940, una organización que buscó coordinar a las distintas fuerzas que estaban emergiendo. Ello con el objetivo de tener mayor capacidad para incidir en el presupuesto general. Sabemos poco de la Asociación Nacional de Funcionarios Públicos (ANFP), pero por lo que pudimos apreciar a partir de su revista³⁵⁶ sus actividades iniciaron en el año de 1945 impulsando algunas movilizaciones para obtener mejores sueldos (sobre todo para los cuadros administrativos inferiores), enviando cartas a diputados,³⁵⁷ realizando manifestaciones,³⁵⁸ reuniéndose con el Presidente, con líderes de los partidos políticos, gestionando para que se enviara el proyecto de aumento;³⁵⁹ y también realizaron los primeros mítines en el Palacio Legislativo.³⁶⁰ Para que se tenga una mejor idea del tono de la organización, así iniciaba un número de *El funcionario*, a finales de 1950:

¡Ganamos una batalla más! Rindiéndole culto y homenaje a nuestra democracia.

Y ahora hacia la obtención de otras conquistas más, que son:

SUELDO PROGRESIVO, AGUINALDOS, SANATORIO PROPIO, VIVIENDA PROPIA, JUBILACIÓN DE LA MUJER A LOS 25 AÑOS DE LABOR, REFORMA DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO, PRESUPUESTO GENERAL DE GASTOS, PRESUPUESTACIÓN DE TODOS LOS EVENTUALES y otros postulados más.

Suplementaremos el antagonismo por la comprensión y la unificación de todo el funcionariado nacional.

³⁵⁶ Su órgano de difusión era *El funcionario. Órgano Oficial de la Asociación Nacional de Funcionarios Públicos*, se puede encontrar en la Biblioteca Nacional (en el periodo 1945-1955, aunque faltan algunos números).

³⁵⁷ Ver por ejemplo: “Nota pasada a los senadores que presentaron un proyecto aumentando los sueldos de los funcionarios públicos”, 25 de octubre de 1945; *El funcionario*, no. 3, noviembre de 1945, p.6.

³⁵⁸ Ver las fotos del plantón del 31 de diciembre de 1945, *El funcionario*, no. 4, febrero de 1945, p. 2, 5 y 8 (en esta última con la leyenda “30 mil funcionarios públicos colmaron las calles de la ciudad reclamando justicia”), con Floreal Betancurt, el dirigente más visible (de filiación batllista) parado sobre un tranvía dando un discurso.

³⁵⁹ *Cfr.*, “Labor realizada por el actual Consejo Directivo. Breve síntesis”, *El funcionario*, no. 9, 1947, p.2.

³⁶⁰ El 15 de marzo de 1948, por ejemplo, se llevó a cabo un mitin frente al Palacio Legislativo, por el problema de los sueldos (supuestamente con la participación 8 mil funcionarios). El hecho quedó registrado en forma gráfica en *El funcionario*, no. 9, 1947, p. 2-3

FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y MUNICIPALES: POR LA DIGNIFICACIÓN DE TODOS
A LUCHAR Y VENCER.³⁶¹

La organización de los públicos en los cuarenta, comparados con los privados, fue en realidad incipiente, aunque con algunos chispazos, su fortalecimiento estuvo rezagado respecto al que hemos observado en el sector privado. Nos encontramos pues ante una suerte de *efecto reflejo* de la aplicación de los Consejos de Salario en la actividad privada. Los trabajadores públicos trataron de seguir el camino de los trabajadores privados, pero al encontrarse con la reiterada cerrazón del Gobierno comenzaron a desatar su ira y a engrosar las organizaciones sindicales. Tenemos entonces que el *funcionamiento de los Consejos de Salarios en el sector privado y el desarrollo de las organizaciones sindicales influyeron directamente en el proceso organizativo de los trabajadores en el sector público, confirmando un modelo de organización gremial y configurando una estrategia de presión gradual (aunque con menor capacidad)*. Es decir, que mientras los trabajadores del sector privado formularon sistemáticamente sus demandas en los Consejos de Salarios, haciendo uso de una estrategia de presión gradual, que ya hemos mencionado, que iba desde la negociación, la marcha y finalmente la huelga; los trabajadores públicos desarrollaron una estrategia muy semejante de acción, pero al no tener CS, se concentraron en la formulación del presupuesto: se acercaban al Poder Ejecutivo (que no les daba cabida) y una vez que la propuesta pasaba al Parlamento se planteaban las exigencias a los representantes que correspondieran y convocaba el cerco al Palacio Legislativo, para presionar en pro de un buen resultado. En ambos casos se trató de una estrategia de presión gradual, orientada por la pauta del *bien común* e impulsada por la cohesión social, que le daba el resto de pautas que hemos observado: participación, tolerancia, autonomía, unidad y democracia (entendida en buena medida como justicia social). Pero con distintos niveles de capacidad. Así, los empleados privados estaban en la vanguardia y los funcionarios públicos en la retaguardia.

³⁶¹ *El funcionario*, no. 15, agosto-septiembre, 1947, p. 1. El entusiasta mensaje se acompañaba con una foto de la Asamblea del 22 de julio en el Ateneo.

El dilema de la centralización y la autonomía en el movimiento sindical (1942-1951)

De acuerdo con los resultados obtenidos al estudiar el proceso de socialización política de tres organizaciones representativas de trabajadores de cuello blanco (AEBU, ASEIF y FUECI) en un periodo que hemos delimitado con la puesta en marcha de los Consejos de Salarios, en 1943, y cuya extensión llega hasta 1952,³⁶² en estos gremios se socializó un sistema de pautas (de significado y de acción) que orientaron el rumbo de las organizaciones. Se trata de un sistema jerárquico de pautas, en donde una pauta, la “pauta madre”, el *bien común* del gremio (entendido como *el conjunto de intereses gremiales que, guiados por un afán de superación constante, se “conquistan” de manera gradual a través del esfuerzo colectivo*), supedita el resto de pautas de significado y acción colectiva (prácticas). Así pues la pauta *gremio* se constituye en primera instancia como “el grupo de trabajadores que cooperan para defender los intereses que tienen *en común*”; es decir que la cooperación de los individuos se da en función del bien común del gremio, la *participación activa* se da en este sentido. Se hace un pronunciado énfasis en la *autonomía* precisamente para asegurar, de forma exclusiva, la persecución de los objetivos comunes, y no correr el riesgo de debilitar la organización al defender intereses ajenos, de partidos, gobiernos o ideologías. De igual manera, la *tolerancia*, “el respeto a la preferencia de los trabajadores por cualquier opción política, filosófica o religiosa”, no es una simple convicción democrática, tiene la “finalidad de asegurar la *unidad* del gremio” y con ello la fuerza para defender los intereses en común. Podría decirse entonces que las pautas de significado encontradas en los tres gremios constituyen un conjunto de columnas que sostendrían el *frontis* (bien común), si se tratara de una construcción de la Grecia clásica (o del Parlamento uruguayo). Las prácticas encontradas (o pautas de acción gremial), desde luego obedecerían a la misma jerarquía de significados, pues por ejemplo, la estrategia de presión gradual aplicada en los Consejos de Salarios (elección-gestión-asamblea-manifestación-paro-huelga) tiene como hilo conductor precisamente el *bien común* del gremio (que en este caso consistiría en lograr los aumentos de salarios y mejorar las condiciones de trabajo). De la misma manera, la vasta gama de “actividades de

³⁶² Año que consideramos clave para el inicio de la espiral del poder despótico, con la aplicación de las Medidas Prontas de Seguridad, como forma gubernamental para resolver las huelgas en hospitales, en marzo, y transporte (CUTCSA-AMDET), en septiembre.

integración” (funciones de cine, de teatro, conferencias, comidas, homenajes, deportes en conjunto, entre otras) fortalecerían la confianza interpersonal, la cohesión gremial y dotarían esa fuerza que el gremio requiere para ganar sus luchas... en pro del bien común.

¿Qué efectos tuvieron esas pautas en el movimiento sindical? Desde nuestro punto de vista la socialización de estas pautas a partir del funcionamiento de los CS, tanto en estos gremios (que serían sólo una “muestra representativa” del fenómeno), como en otros, tanto de cuello blanco como “manuales”, habrían encauzado, modelado, el desarrollo de un movimiento de trabajadores con las características que mencionábamos en un inicio, en el capítulo 1, *plural, unido* y sobre todo *autónomo* de las fuerzas políticas, organizado en la CNT (hoy PIT-CNT).

Así, las pautas de cultura participante enmarcaron también el acercamiento entre trabajadores manuales y de cuello blanco, lo que fue fundamental para el fortalecimiento del movimiento sindical. Como dejamos ver a finales del capítulo 3, los CS favorecieron la participación de los trabajadores de cuello blanco y el desarrollo de sus organizaciones, las cuales conforme el sector al que pertenecían, y según lo ameritara la configuración de fuerzas, comenzaron a desarrollar alianzas más o menos estrechas con los obreros (entre otros trabajadores manuales). Conforme avanzó la espiral despótica en las siguientes décadas, las relaciones entre los diferentes tipos de trabajadores se fueron estrechando, cada vez más, al igual que el proceso de coordinación entre los distintos gremios. Así, el movimiento sindical alcanzó un poder extendido y ramificado en sectores antes inimaginables.

No debemos desdeñar, ni dar por obvia, esta alianza entre estas dos categorías de asalariados, los manuales y los de cuello blanco. Si bien la sociedad uruguaya se caracterizó desde principios del siglo XX por impulsar una serie de políticas encaminadas al desarrollo de la dimensión social de la ciudadanía, lo cierto es que antes de la puesta en marcha de los Consejos de Salarios (y aún varios años después de su funcionamiento) este sector de la estructura laboral había estado, típicamente, más orientado hacia el patrón que hacia los “sindicatos”.³⁶³

³⁶³ Quizás, en buena medida porque la historia del sindicalismo uruguayo, previa al establecimiento de los Consejos de Salarios en 1943, se caracteriza por lo que se conoció como métodos de “acción directa”:

Con la puesta en marcha de los CS, en cambio, comenzó a desarrollarse un sindicalismo diferente, pues requería de un profundo conocimiento del lugar de trabajo y hábiles negociadores, además de arrojados huelguistas. En un contexto de crisis socioeconómica, este mecanismo hizo atractiva e indispensable la participación para los trabajadores de cuello blanco. Aún así, no se arremangaron las camisas desde un principio. Se trató de un proceso gradual de toma de conciencia. Esto es algo que debemos tener muy presente. En los primeros momentos, conforme a la inercia de los tiempos pasados, los trabajadores de cuello blanco trataron de mantener una relación de cordialidad con los patrones (o el gobierno), lo hemos visto en los tres casos estudiados. Pero cuando se comenzó a disputar efectivamente los bienes, y ante las reiteradas dilaciones, negaciones y arrebatos de aquellos, aún dentro de los propios mecanismos de negociación, los trabajadores de cuello blanco experimentaron una suerte de “desengaño”, y en la medida en que lo necesitaron, optaron por estrechar su relación con los trabajadores manuales. Este proceso se ve claramente reflejado en los comentarios de algunos de nuestros entrevistados. Empezaremos con el sr. Muñoz, ex dirigente de los administrativos textiles:

GB: ¿Y fue muy difícil organizar a los administrativos?

LMB: Al principio sí, fue difícil porque ya te digo era un concepto de clase. El administrativo se creía siempre. Lo mismo que el bancario en aquella época. Se creían este... superiores al trabajador manual. Esa fue... Pero... poco a poco se dieron cuenta que iban a pasar las mismas penurias que el trabajador. El trabajador nuestro es un trabajador inteligente, en realidad, el nivel es... Había algunos, algunos administrativos que eran retrógrados, que no le podías hacer entrar por ningún lado. Pero eran los menos, los menos. Muchos... Pues si vos hablando te dabas cuenta que, cómo era la... que si hablabas a la gente le decías que: “Mirá que si ellos no producen, nosotros no tenemos laburo eh”. Claro, teníamos un toma tiempo que iba tomando el tiempo a una urdidora, una cosa así... Estaba fenómeno, pero yo le digo así: “Mirá que si la compañera no urde, a vos no te precisan para tomar el tiempo”. O sea tratabas de vincular el trabajo de ellos con el trabajo, que era un trabajo complementario para todos. Entonces, era... Fue difícil. Pero después, cuando ya nos dimos cuenta, se dieron cuenta de la cuestión, cuando establecimos las categorías, ahí ya empezó, ya se dieron cuenta que formaban parte de la

industria, que dependían del patrón, todos igual... El patrón sería más bueno o menos bueno, los trataría mejor, pero era el patrón igual.³⁶⁴

Sobre los bancarios, en particular, persiste en la memoria de varios de los sindicalistas entrevistados una imagen muy diferente a la que prevalece hoy. El sr. Luis Iguini, recuerda que cuando entró a trabajar como jornalero, a finales de la década de 1940 (o principios de los cincuenta), perteneciendo al Banco República, solicitaron la afiliación a AEBU y les fue negada: “como éramos jornaleros no nos daban filiación... Era un gremio... Era algo tremendo”.³⁶⁵ En cambio hoy, al principio de la entrevista, el sr. Coitiño, sindicalista de AEBU hasta inicios de la década de 1990, al escuchar el término “trabajadores de cuello blanco” replicó casi en forma automática “los obreros del lápiz”.³⁶⁶

Un proceso algo distinto (aunque en el fondo confirma la tendencia de transformación de los trabajadores de cuello blanco) se habría llevado a cabo en APU, el gremio de los comunicadores, de acuerdo con Rodolfo Porley:

[...] una característica ha sido, el sindicato, el gremio unitario. Pero que tenía un sello interesantísimo a mi juicio... Éramos todos trabajadores de redacción, de oficina, nada manual. Y sin embargo, desde su nacimiento este sindicato tiene los trabajadores manuales y de servicios en el mismo rango de sus derechos sindicales, el portero de una empresa, el barrendero, la telefonista, al mensajero, al sector de redacción clásico. Este sector de redacción clásico siempre tuvo cierto aire de... de destaque o... Natural en una sociedad porque eran comunicadores profesionales. Pero nunca llegó a consolidarse esa tendencia que pudo hacer de algunos otros países de ser un colegiado especial, una agremiación corporativa que defendiera su... identidad... por ser exclusivamente trabajadores intelectuales, de la comunicación. Y eso se debió a una concepción, que yo entiendo muy madura, muy avanzada, de los fundadores del sindicato, Carlos Borche, que te decía a la cabeza.³⁶⁷

³⁶⁴ Entrevista con Luis Muñoz Braga de la Federación de Administrativos de la Industria Textil (FAIT), *op. cit.*

³⁶⁵ Iguini es ahora miembro de la junta de jubilados de AEBU, de hecho la entrevista fue realizada en la sede de los bancarios.

³⁶⁶ Entrevista con Carlos Coitiño (ex dirigente sindical, AEBU), 28 de noviembre de 2011, Montevideo, Uruguay.

³⁶⁷ Entrevista con Rodolfo Porley de APU, *op. cit.*

De igual manera existieron otros gremios, sobre todo en el sector productivo, donde, desde el inicio, se estableció una alianza entre obreros y empleados. En UTE, la empresa pública de electricidad y telefonía, según nos cuenta Turiansky, la estrecha relación inicial entre administrativos y obreros estuvo fuertemente impregnada por una característica del lugar de trabajo, en el Palacio de la Luz, la torre ejecutiva:

VT.- Se construyó por el año 40 y pico... fue en los años de edificaciones, de grandes edificios... En algún momento había cerca de 4,000 empleados en ese momento, y tuvo esa particularidad. Era gente, en general partidaria de la sindicalización ¿no? Este... con esa característica. Bueno, si uno mira de los ventanales del Palacio de la Luz hacia la bahía lo que se ve son los talleres generales. Entonces, había un vínculo bastante estrecho entre los trabajadores de talleres y el personal administrativo del Palacio de la Luz y ahí mismo está la gente de la central de generación, la eléctrica, de manera que por alguna razón, tal vez habría que estudiarlo desde el punto de vista sociológico, no sé, el hecho concreto que el Palacio siempre jugó un papel importante en la sindicalización en UTE...³⁶⁸

Así pues, regresando al tema de la unificación sindical, uno de los supuestos básicos de la tesis que hemos formulado para estudiar el caso uruguayo es que el funcionamiento de los Consejos de Salarios, al estimular la socialización de una cultura participante en las nuevas organizaciones de trabajadores, habría fortalecido la autonomía del movimiento sindical, favoreciendo particularmente las organizaciones de cuello blanco, obstaculizando su dominación por parte de una fuerza política, estrechamente relacionada con el gobierno, como en Argentina, Brasil o México. Por lo que no se concretó la típica central hegemónica y subordinada, a pesar de que hubo tentativas que en cierta forma podrían ser interpretadas en este sentido.

Los CS fueron impulsados, en el contexto de la profundización del modelo del ISI, bajo el ideal de que el gobierno dotara de certidumbre las crecientemente conflictivas relaciones entre trabajo y capital. No se trataba de emancipar a los trabajadores, ni de enriquecer a la élite económica, sino de “México”, de “Brasil”, de “Argentina”, de “Uruguay”. Y por eso se hablaba de una “alianza” o “pacto” de clases. En este sentido, la instauración de los Consejos de Salarios fue la “vía uruguayana” para mantener bajo control a los sindicatos y hacerlos menos beligerantes, mediante la institucionalización de sus demandas. El contexto internacional de los “aliados”, en la

³⁶⁸ Entrevista con Wladimir Turiansky, *op. cit.* Aunque esto es un ejemplo temprano de una tendencia que se consolidará en las siguientes décadas.

Segunda Guerra Mundial, favoreció también un acercamiento local entre el gobierno y los comunistas, que se vio reflejado en la creación de la Unión General de Trabajadores (UGT).³⁶⁹ No resulta nada extraño entonces que la fundación de la UGT (20 de marzo de 1942) se realizara en el teatro Sodre (público) y haya contado con la participación de personalidades del gobierno del gral. Baldomir, que un mes atrás acababa de dar el “golpe bueno”, ni que en el cuarto punto de su “Declaración de Principios” se “solidarizara con las medidas adoptadas por el PE contra la quinta columna nazi-herrerista”.³⁷⁰ En el mismo clima de cordialidad progubernamental, el 10 de agosto de 1942, la UGT realizó un acto para apoyar la aprobación de la ley de los Consejos de Salarios, nuevamente en el Sodre, con la participación del Ministro de Industrias, el dir. del Instituto Nacional del Trabajo y un miembro de la Comisión Investigadora de Salarios; con la presencia también de Eugenio Gómez, dirigente del Partido Comunista del Uruguay (PCU), durante todo ese periodo, hasta 1955, y el secretario de la UGT, Enrique Rodríguez, también comunista.³⁷¹

Con la alianza, los comunistas podían cobrar una mayor presencia en el escenario político y tenían más facilidades para unificar las organizaciones de trabajadores y establecer su hegemonía; a su vez el gobierno lograría establecer al fin un mecanismo de control sobre los trabajadores, vía negociación PCU, que asegurara la estabilidad de la producción en el periodo. Empero, la UGT experimentó desde muy temprano un grave tropiezo, precisamente con el gremio más numeroso e importante del país: la huelga de los trabajadores de los frigoríficos en enero de 1943. En dicho conflicto, provocado por la destitución de algunos trabajadores, la UGT, siguiendo la línea del PCU, habría llamado a no participar en la huelga para la reposición de los despedidos, acusándolos de “quintacolumnistas al servicio del nazismo”. Lo que generó el profundo enemistamiento del gremio de la carne (y de otros gremios, como FUECI) con la UGT, y los comunistas, y se convertirá en uno de los principales obstáculos para la unificación del movimiento sindical, hasta que cambió la dirección del PCU, en

³⁶⁹ El pacto incluyó en un inicio a socialistas y blancos, pero a través de los años fueron los comunistas quienes predominaron en la UGT. Entrevista con Luis Iguini, *op. cit.*

³⁷⁰ Cfr. Porrini, *La nueva clase trabajadora...*, p. 229.

³⁷¹ De acuerdo con el libro de Juan A. Acuña fue cancelada la invitación a Emilio Frugoni para ese evento. Cfr. Porrini, *idem.*, p. 232.

1955.³⁷² El hecho habría sido interpretado como supeditar los intereses del gremio a los del partido (violación flagrante de la pauta de la *autonomía*). La UGT había encontrado pronto un severo obstáculo para su consolidación.³⁷³

Durante la década de 1940, la UGT constituyó la tentativa unitaria más importante en los sindicatos uruguayos, pero su “hegemonía” duró en realidad poco, su número de gremios fue disminuyendo conforme se acercaba la década de 1950, lo que en realidad brindó un gran espacio para la emergencia de los nuevos sindicatos, agrupados bajo la denominación “autónomos”, que crecieron sobre todo al amparo de los Consejos de Salarios, con su propio esfuerzo. De la fusión de esas dos corrientes, a grandes rasgos, surgirá la CNT, en 1964.

Para el movimiento sindical previo a la década de 1940 (“sindicalismo de oposición”, lo llaman Errandonea y Costábile) los CS se presentaron como una suerte de desafío: ¿mayor unidad o preservar la autonomía? La apuesta de muchos gremios por la unidad en el proyecto de la UGT obtuvo una temprana desilusión, pues se sintieron incómodos con el hecho de tener que superponer los urgentes intereses gremiales por la política dictada desde Moscú, que de paso favorecía al gobierno uruguayo, era algo que se encontraba en las antípodas de la cultura sindical.

Recordemos que los nuevos gremios que nacieron en el auge de los CS desarrollaron dos características esenciales: a) aprenden a gestionar sus demandas en instituciones especializadas (lo que se replica con los públicos); b) pero también a respaldarlas con medidas de presión (progresiva). Por lo que los nuevos gremios, los que surgieron bajo la mecánica de los Consejos de Salarios, y quizás con mayor énfasis los gremios en los que participaban trabajadores de cuello blanco, así como los públicos, encontraron en el camino de la *autonomía* una opción más viable para alcanzar sus intereses y forjar su desarrollo, como lo hemos demostrado en los casos de FUECI, ASEIF y AEBU (y lo vemos perfilado también en el caso de los trabajadores del sector público). Estos y muchos otros gremios se mantuvieron “autónomos” y bien

³⁷² Cfr. “Experiencia e identidad de la nueva clase obrera: la huelga frigorífica de enero de 1943”; en Porrini, *op. cit.*, p.251-326.

³⁷³ Pues, de igual manera, en el Primer Congreso Ordinario (abril de 1944), la UGT expulsó a tres socialistas, dos de ellos dirigentes connotados de FUECI: José D’Elía y Gualberto Damonte, por “violación de la orientación”.

por su tradición previa (como los gráficos) o por la situación en la que vieron la luz (en ambientes muy cercanos a la patronal o el gobierno, con trabajadores carentes de tradición sindical), con una fuerte tendencia al “bien común”, por lo que no estaban dispuestos a unirse a una central en los términos que establecía la UGT. En la ecuación, perdían más de lo que ganaban.

Sin duda, el Comité de Relaciones Sindicales (CRS), una especie de coordinadora de gremios “autónomos”, constituida en octubre de 1943, con la presencia de algunos socialistas, se convirtió en la segunda fuerza en importancia en el periodo. Su secretario era José D’Elía, de FUECI (al que ya nos hemos referido), quien posteriormente, en 1964, se convirtió en el primer presidente de la CNT. De acuerdo con sus integrantes, las fuerzas que conjuntaba el CRS reunían más “cotizantes” que la UGT.

En un número de *FUECI* se publica un memorándum, que emite el CRS, dirigido al Dr. Efraín González Conzi, presidente de la Comisión de Legislación Social de la Cámara de Diputados, sobre el ante-proyecto "Reglamentación de los Sindicatos y Tribunales de Conciliación y Arbitraje", para oponerse a lo que interpretan sería "restringir la libertad de asociación y cercenar -en la práctica- el derecho de huelga". En la publicación hay una nota al pie que aclara una expresión utilizada en el escrito, cuando se indica que el CRS representa a “grandes masas de trabajadores”:

Decimos grandes masas trabajadoras, porque en realidad el Comité de Relaciones Sindicales es, el organismo gremial más representativo del país, si consideramos el número de cotizantes de las organizaciones que lo integran y el de los sindicatos autónomos que simpatizan. Además nuestra afirmación puede documentarse por el informe que diera la Jefatura de Policía el día 1 de mayo, a través del cual se consigna mayor cantidad de manifestantes al mitin organizado por nuestro Comité, a pesar de que contamos con ínfimos medios propagandísticos y sin la participación de vergonzosos contubernios políticos.

Y esto es saludable que lo constaten, quienes ingenuamente se dejan influir por las apariencias de un movimiento obrero al servicio de un partido político determinado y cuyas costosas agitaciones propagandísticas y un número desmedido de sellos de goma estampados en papel carta, han llegado hasta complacer y justificar las desviaciones de nuestro gobierno en cuanto a representación obrera se refiere.³⁷⁴

³⁷⁴ "En defensa de los derechos obreros. Memorandum del Comité de Relaciones Sindicales", *FUECI*, no. 9, 24 de enero de 1945, p. 7. En la publicación de la segunda parte del mismo “Memorandum” aparecen

A decir verdad, la supuesta hegemonía de la UGT en el periodo es bastante cuestionable. En 1946, se realizó el Segundo Congreso Ordinario de la UGT, al cual habrían asistido 89 organizaciones de 132 afiliadas.³⁷⁵ En el informe preparado para aquel acto Héctor Rodríguez señaló que la UGT podía reunir, en cualquier jornada nacional, 120 o 130,000 personas, mientras que la afiliación rondaba los 60,000 y 80,000, de los cuales *sólo 25,000 entregaban su afiliación a la UGT*.³⁷⁶ Cifras que resultan muy difíciles de creer, sobre todo cuando los frigoríficos y FUECI, dos de los sindicatos más numerosos, ya habían abandonado la UGT. El historiador Rodolfo Porrini hace una estimación de las principales corrientes sindicales en el momento:

Afiliados: UGT, 60,000, Comité de Relaciones Sindicales, 13,500, católicos, 1960, FORU y USU, 1,750: en total de 77,200 (mínimo) a 102,000 (máximo).

Cotizantes: UGT, 25,000; CRS, 5,700; católicos, 1960; FORU y USU, 1750: en total de 34,400-40,000.

Sobre la UGT, en particular menciona que es exagerada, pues si bien tenían “gremios numerosos” (como textiles y metalúrgicos) en realidad eran pocos los que tenían esa característica: aún así estima una cifra de 60,000 (cifra que resultaría de los 40,000 electores “obreros” en los CS, en los que se suman otros gremios, agregando además los efectos positivos de los CS al fin de la guerra).³⁷⁷

los gremios que firman el documento, a saber: Federación Obrera Autónoma de la Industria de la Carne y Afines; Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas (“canillitas”); Sindicato de Obreros y Obreras del Frigorífico Nacional; Comité de Emergencia de Obreros de la Construcción; Sindicato de Obreros y Obreras del Frigorífico Artigas; Acción de Obreros y Obreras del Frigorífico Swift; Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria; Sindicato de Obreros de Carga y Descarga; Unión de Acarreadores de Ganado en Tablada; Sindicato de Cocineros y Pasteleros; Sindicato de Obreros del Armour; Sindicato de Empleados del Frigorífico Artigas, Federación Ferroviaria del Ferrocarril Central del Uruguay. En aquel mismo año, 1945, la UGT habría llamado a una huelga general contra la carestía de la vida y para “expresar su adhesión al gobierno”, “las grandes entidades sindicales no han prestado atención”, “Sostenemos una posición clara y firme en la política sindical”, *FUECI*, no. 28, 3 de octubre de 1945, p. 1.

³⁷⁵ Alfonso, P., p. 67-69; en Porrini, *op. cit.*, 117

³⁷⁶ Citado en Porrini, *op. cit.*, p. 185-186

³⁷⁷ Porrini, *op. cit.*, p. 188-189.

Por nuestra parte, siguiendo la pista de las elecciones en la primera ronda de los CS (1943-1944), los únicos datos disponibles,³⁷⁸ hemos elaborado los siguientes tres cuadros. En el primero se ve reflejado el número de electores que estuvieron habilitados para votar en la primera ronda de los Consejos de Salarios, de acuerdo con los veinte grupos en que fue dividida la actividad económica en el sector privado en Montevideo, *en total 88, 443 trabajadores habilitados para participar.*³⁷⁹ De los cuales, el grupo más grande es el de Comercio (40,000), seguido de Transportes (9,500), la Carne (7,000), Alimentación (5,543), Textil (5,400) y Gráficos (3,250):

Cuadro 10. Habilitados para las Elecciones en la primera ronda de CS 1943-1944 en Montevideo

| Grupo CS | Habilitados |
|--|-------------|
| 1. Comercio | 40,000 |
| 2. Transportes | 9,500 |
| 3. Banca | 2,800 |
| 4. Profesiones liberales, gremiales, escritorios | 900 |
| 5. Metalurgia | 4,000 |
| 6. Textil | 5,400 |
| 7. Carne | 7,000 |
| 8. Cuero y Calzado | 1,250 |
| 9. Alimentación | 5,553 |
| 10. Confección | 0 |
| 11. Vidrio | 1,830 |
| 12. Cemento | 1,970 |
| 13. Química | 2,040 |
| 14. Caucho | 0 |
| 15. Madera | 0 |
| 16. Tabaco | 950 |
| 17. Gráficos | 3,250 |
| 18. Talleres mecánicos | 0 |
| 19. Usinas, agua, gas, electricidad | 0 |
| 20. varias | 1,900 |
| Total | 88,343 |

³⁷⁸ Es probable que los datos de las elecciones de los CS del periodo se encuentren en la biblioteca de la Corte Electoral, dado que eran funcionarios de este organismo los que llevaban a cabo las elecciones de cada grupo de los CS, tenían incluso una oficina en el Instituto Nacional del Trabajo. En su momento solicitamos por escrito esta información en la Corte Electoral, y sin ser negada, nos han dicho que en eran tiempo de elecciones en la Universidad y en la biblioteca sólo trabajaba una persona, por lo que era necesario esperar varios meses para obtener alguna respuesta.

³⁷⁹ Sólo contabilizamos Montevideo.

**Cuadro 11. Estimado de CB
(1943-1944)**

| Distribución de CB | Habilitados |
|-------------------------------------|-------------|
| 1.Comercio | 40,000 |
| 3. Banca | 2,800 |
| 4. Profesiones, entidades gremiales | 900 |
| 17. Periodistas | 450 |
| 10% resto | 4,419 |
| Total estimado | 48,569 |

Una vez que tenemos claros estos datos, hemos contabilizado los trabajadores de cuello blanco que podemos identificar en cada grupo (con la certeza de que no pertenecían a la UGT) y restamos al número de trabajadores que queda, un porcentaje del 10%, que correspondería aproximadamente al sector administrativo. Así, hemos llegado a la cantidad de 48,560 trabajadores de cuello blanco en Montevideo, durante la primera ronda de los Consejos de Salarios (quizás el dato más cercano que tenemos sobre la dimensión de nuestro sujeto de estudio, aunque habría que sumar los funcionarios públicos para tener un estimado general). Finalmente, la suma de los trabajadores manuales y los trabajadores de cuello blanco:

Cuadro 12. Estimado de trabajadores de CB y manuales en la primera ronda de los CS (1943-1944)

| Tipo de trabajador | Habilitados |
|--------------------|-------------|
| Obreros y manuales | 39,774 |
| Cuello Blanco | 48,569 |
| Total | 88,343 |

Los datos nos muestran que la cifra de los supuestos 80,000 o 60,000 afiliados de la UGT, aún si nos basáramos en las cifras más altas, que son las de los habilitados para el voto, quizás serían imposibles de alcanzar (se debe considerar que no estamos contabilizando los trabajadores públicos; pero aún así se ve difícil alcanzar esos números). Es probable que la cifra de los 25,000 cotizantes sea más factible. Veamos, a los 39,774 trabajadores manuales-obreros habría que restarles por lo menos al gremio de la carne (7,000) y los Gráficos (3,250): 29,524, menos el 10% de administrativos: se trataría de 26,572 *trabajadores efectivos que pertenecerían a la UGT, de 88, 343 habilitados en los primeros CS*. Aunque, eso desde luego considerando que el resto de

pequeños gremios de obreros pertenece a la UGT, que en su totalidad no lo era. Es decir, *la gran mayoría de los trabajadores del sector privado no pertenecían a la UGT* (la situación en el sector público es aún menos optimista como vimos, y si bien el Comité de Relaciones Sindicales (CRS) coordinaba a algunos gremios numerosos, como el de la carne y el comercio, era la segunda fuerza en disputa, por lo que la unificación del movimiento sindical era en realidad una tarea pendiente.

En 1947, un año después del informe del segundo congreso de la UGT, la Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU), con el ánimo de promover una auténtica unificación sindical, promovió una “Mesa Redonda” en la que habrían participado: “más de cien instituciones gremiales de trabajadores, conversando alrededor de los problemas, en un clima de amplio respeto y comprensión. Se declara la conveniencia de profundizar en el problema persistiendo con este tipo de reuniones”.³⁸⁰

Según parece, de acuerdo con un artículo que Germán D’Elía (uno de los dirigentes bancarios del momento) publicara en *El Sol* (periódico socialista), AEBU habría tratado de acercarse a la UGT para avanzar en la unidad en aquel evento (al grado de que causó “desconfianza” en algunos gremios), pero con resultados muy desilusionantes para la novel e “ingenua” dirigencia bancaria, por los términos en los que se expresa D’Elía, después de la “Mesa”:

Por actuar en la Asociación de Bancarios, desde su fundación, ocupando distintos cargos, he podido compenetrarme del pensamiento y orientación, de la mayoría de sus dirigentes; hemos discutido el problema gremial del país; hemos expuesto nuestros respectivos puntos de vista y la conclusión que he podido sacar, es que esos dirigentes- de cuyo pensamiento estoy compenetrado- actúan con la más sana intención, en el planteamiento de la unidad gremial.

Hombres llegados a la vida sindical, desconociendo, en gran parte, las corrientes profundas de dicho movimiento, que han provocado una profunda división, colocando de un lado un poderoso y auténtico movimiento sindical y autónomo y por otro una pseudo organización gremial como la UGT; *dichos dirigentes han entrado a la política de unidad sindical, con la absoluta ingenuidad de crearla posible.*

Yo he afirmado siempre, y lo seguiré afirmando, ¡cómo no habría de hacerlo! Que apoyo toda política destinada a lograr la unidad del verdadero movimiento gremial; hoy tanto más necesaria, dado la forma agresiva en que se afirma la reacción patronal. *Pero esa unidad tiene*

³⁸⁰ Así figuraba el acto en la “reseña sintética” años después; en "Asociación de Bancarios del Uruguay. Reseña sintética de la labor desarrollada en sus siete años de vida", *AEBU*, no. 29, julio de 1949, pp. 23-24.

que ser realizada- para que sea duradera- sobre la base de organizaciones que por su contenido, por su orientación y por su trayectoria, demuestren que están al servicio de los intereses gremiales.

Planteadas así las cosas- a nuestra manera de ver, la única manera de plantearlas- el panorama se clarifica y la unidad puede ser posible.

Lo que no la hará posible, es creer que en dicho movimiento, pueden participar organizaciones, que sólo han llegado al movimiento gremial, para explotarlo y prostituirlo.

No es posible, por consiguiente pensar que organizaciones como la UGT pueda participar en dicho movimiento, cuando es una organización que no responde en lo más mínimo a los intereses de la clase trabajadora, sino que actúa en el movimiento gremial, como una simple veleta, que se orienta, según los vientos que soplan desde el Partido Comunista.³⁸¹

Como se puede ver, AEBU condicionaba su participación en la unidad sindical a que la nueva instancia estuviese “al servicio de los intereses gremiales”. Llama la atención también las palabras de G. D’Elía, cuando considera que la unidad es “hoy tanto más necesaria, dado la forma agresiva en que se afirma la reacción patronal”. ¿AEBU se animaba a impulsar la unidad en el movimiento sindical a partir de esa “forma agresiva en que se afirma la reacción patronal”?

Justamente, en 1947 se suscitó también el conflicto tranviario, el cual generó el primer paro general del periodo, con la participación, ahora sí, tanto de la UGT como del CRS. No es asunto menor, dado que la solidaridad con los tranviarios tiene como trasfondo defender el derecho de huelga ante el nuevo gobierno de Tomás Berreta (que había encarcelado a todos los miembros de la “Comisión de Huelga” de los ferroviarios). Es decir, un principio de interés general que “unificaba” a todos los trabajadores... aunque sea por unos días.

De cualquier manera, las tentativas para generar una nueva, y “verdadera”, unidad se mantuvieron a contrapelo de la UGT. Por lo menos desde el año 1946, existen distintos proyectos de crear una instancia que coordinara a los gremios autónomos. En *FUECI* se refiere que en aquel año, tanto la "Unión Obrera del Ferrocarril" como la "Federación Obrera Autónoma de la Industria de la Carne" presentaron proyectos para

³⁸¹ “La asociación de bancarios y la unidad gremial”, por Germán D’Elía, *El Sol*, jueves 5 de junio de 1947, no. 273, 2da época, año VII, p. 4. Cursivas nuestras. AEBU también promovió experiencias de integración a nivel regional con sus similares, por ejemplo Febrero 22 de 1950 el “Manifiesto de Montevideo”. Suscrito por la Federación de Sindicatos de Empleados de Bancos de Chile y la Asociación de Bancario del Uruguay; "Asociación de Bancarios del Uruguay.

transformar el Comité de Relaciones Sindicales en una central.³⁸² En un artículo de mayo de 1950, FUECI reseña sus entusiastas intentos para producir la unidad sindical a lo largo de la década de 1940, con la disposición de dirigentes de primer nivel: su participación en el “Comité de Unidad” (que dio origen a la CGT), con B. Rovira como representante; el Comité de Relaciones Sindicales, con José D'Elía como secretario (“lo que le imposibilitó actuar en FUECI de tiempo completo”) y habla, para mayo de 1950, de un supuesto “Comité Pro Central”, con Gualberto Damonte, como delegado.³⁸³ Se refiere a la “Confederación de Sindicatos Autónomos” (CSA).³⁸⁴ En julio de aquel mismo año el Comité Ejecutivo³⁸⁵ de esta nueva organización sostiene una entrevista con el presidente Luis Batlle Berres, con motivo de la huelga en los frigoríficos que hemos hecho mención. En aquel momento, a la par que los frigoríficos se encontraban en huelga,³⁸⁶ existían varios conflictos sindicales: se encontraban movilizados los trabajadores públicos, en torno al salario, los bancarios habían amenazado con entrar en huelga (por primera vez), los metalúrgicos reclamaban un retroactivo y los trabajadores portuarios amenazaban con hacer una huelga solidaria con sus pares argentinos y no descargar ningún barco de aquel país. El Comité Ejecutivo fue con el presidente para expresarle su “preocupación” por la prolongación del conflicto de los frigoríficos y para informarle que CSA preparaba un “paro general” solidario (aunque esta información, según parece, ya se había hecho pública). Batlle explica hábilmente los motivos y la situación de cada conflicto (sobre los funcionarios públicos dice que no hay mayoría en el parlamento) y los exhorta a no realizar el “paro general”, ya que considera que en ese

³⁸² "Es urgente unificar el movimiento gremial", *FUECI*, no. 40, 29 de mayo de 1946, p.8. Según parece, ASEIF, en 1949, también presentó unas “bases” para formar una “Central Sindical Autónoma”, para que “se discutan”; en “Menos prejuicios señor”, *ASEIF*, no. 9, octubre de 1949, p. 1.

³⁸³ “Unidad sindical”, *FUECI*, no. 86, mayo de 1950, p. 8.

³⁸⁴ En una misiva de la “Comisión Provisoria Pro Confederación de Sindicatos Autónomos” al presidente Batlle Berres, del 19 de mayo de 1950 (es decir en el mismo mes), la organización en ciernes, que concentra básicamente las mismas fuerzas del CRS, aunque con algunos actores adicionales como la Asociación Nacional de Funcionarios Públicos (ANEF), reclama el derecho para integrar la delegación del país a la Conferencia General de la OIT. Para estos efectos el “movimiento” eligió un conjunto de organizaciones para confiar la representación (las cuales a su vez habían elegido a sus representantes), y pide que las representaciones en su totalidad caigan en esa lista de candidatos “por pertenecer a las entidades más representativas del gremialismo uruguayo”.

³⁸⁵ Comité Ejecutivo de la “Confederación de Sindicatos Autónomos” de 1950: Gualberto Damonte, Solferino Ferretti, Daedo Rubens Barceló, Antonio Gimeno, José Catáneo-Químico Industrial, Arístides Santerini, Ferdinando Trocche, Leonardo Baladón y Víctor Vidal.

³⁸⁶ Según parece el conflicto había iniciado en el Frigorífico Nacional y fue seguido por los privados.

caso sería injustificado (al igual que la posible huelga de los portuarios por solidaridad) que agravaría innecesariamente la situación. En aquella interesante entrevista nos llama particularmente la atención que si bien, Batlle estaba al tanto de cada conflicto, una de las situaciones que más le preocupaba, después del puerto, era la de los bancarios:

Desgraciadamente en el caso de los bancarios, se ha creado un estado de pre-huelga, sin pensarse en el derecho y en la instancia de llegar al Gobierno la apelación, por error evidente. Porque es una forma discrecional del funcionamiento normal del Consejo de Salarios, y además, es una actitud de preocupación para el Gobierno, proceder en esa forma. Pero en sí misma la huelga de los bancarios, podría traer una situación tremenda para el país, hasta provocar corridas en las instituciones, lo que puede importar repercusiones económicas de extraordinarias resonancias, que van a incidir, principalmente, sobre los trabajadores, porque todo lo que es desconcierto económico y perturbación económica incide, inmediatamente, sobre los trabajadores, y rápidamente si se producen corridas con ellas se produce timidez en los negocios, quiebra en los comercios e industrias, y todo esto provoca desocupación y, consiguientemente, baja de salarios.³⁸⁷

En 1951 se formó una nueva fuerza sindical, conformada por algunos gremios importantes (que no habían participado ni en la UGT ni en el CRS y su correlato la CSA), así como sindicatos más tradicionales, pero con una marcada autonomía. La nueva organización se llamó Confederación Sindical del Uruguay (CSU). El Congreso fundacional, que se llevó a cabo en el local del Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas (conocidos popularmente como “canillitas”), incluyó además a: Federación de Empleados y Obreros de la Bebida, Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, Federación Ferroviaria, Sindicato Autónomo de la Industria de la Construcción, Asociación de la Prensa Uruguaya, Sindicato Único de la Aguja, Sindicato de Artes Gráficas, Federación de Obreros de la Industria del Vidrio, Sindicato de Ladrilleros de Fábrica, Asociación Nacional de Funcionarios Públicos y Organización Textil Coton, entre otras. 17 organizaciones en total.³⁸⁸ Es decir, una versión ampliada de lo que había constituido la corriente del CRS, pero sin sus dos sindicatos más importantes: los empleados de comercio y los trabajadores de los frigoríficos... Aún así, era la primera vez que una “central” integraba a gremios típicos de trabajadores manuales con algunas

³⁸⁷ Entrevista Batlle Berres-Confederación de Sindicatos Autónomos... *op. cit.*

³⁸⁸ CSU se afilió a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), regional de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOOLS). Rodríguez, Universindo, *et al.*, *El sindicalismo uruguayo...*, *op. cit.*, p. 67-68

de las nuevas e importantes organizaciones de cuello blanco (AEBU, APU, ANEF), tanto del sector privado como del público.

De esta manera, muchos gremios se mantuvieron esencialmente “autónomos”, lo que no significa que negaran su solidaridad en el periodo,³⁸⁹ ni que dejaran de participar en nuevos intentos de “unidad” (después de todo, como lo indica la pauta que identificamos, tenían bastante claro que “unidad es fuerza”). Así, estas pautas orientaron también su participación en el movimiento sindical, y la unificación se dará gradualmente en las siguientes décadas, en la medida en que para el conjunto de gremios se vuelva aún más difícil alcanzar sus objetivos (cuando los patrones resienten la crisis y el gobierno inicia su espiral de poder despótico). Es decir, que existiría una correlación entre la espiral despótica que describiremos en la siguiente sección con el proceso de unificación de los trabajadores.

La serpiente en la primavera: espiral despótica y proceso de unificación sindical

Para comprender mejor la relevancia de la participación de los trabajadores de cuello blanco en el periodo que describiremos a continuación repasaremos brevemente el papel que la teoría social en la región le ha atribuido a los sectores medios en el periodo que recién abordaremos. De acuerdo con la interpretación de Guillermo O'Donnell en *El Estado Burocrático Autoritario*³⁹⁰ (EBA) los sectores medios apoyaron el establecimiento de los gobiernos autoritarios. La versión o'donnelliana cuestionó severamente la premisa de la teoría de la modernización³⁹¹ que relacionaba el desarrollo industrial de las sociedades, y en particular el ensanchamiento de los sectores medios,

³⁸⁹ AEBU, por ejemplo, brindó su apoyo material a los obreros en huelga de Boca del Rosario, en julio de 1943, "Ayuda de AEBU a los obreros de Boca del Rosario", *AEBU* no. 4, octubre de 1943, p. 3. Esto mientras UGT y CRS trataban de coordinarse, con grandes dificultades; CRS convocaría a un paro general en solidaridad con los setenta trabajadores despedidos, que fue rechazado por la UGT, porque consideraba que afectaría al gobierno, lo que tensó más las relaciones en el ámbito sindical. La huelga duraría 2 meses y se habría perdido. *Cfr.* Porrini, *La nueva clase...*, *op. cit.*, p. 240-241.

³⁹⁰ O'Donnell, *1966-1973, el estado burocrático autoritario: triunfos, derrotas y crisis*.

³⁹¹ Ver por ejemplo: Crevenna, *Materiales para el estudio de la clase media en la América Latina*, Johnson, John, *La transformación política de América Latina : surgimiento de los sectores medios*, Hachette, Buenos Aires, 1961.

con el fortalecimiento de la democracia,³⁹² y que tuvo vigencia en la región latinoamericana en la década de 1950. O'Donnell estuvo profundamente influenciado por los dependencistas, sobre todo brasileños, y el análisis político que hace de los procesos autoritarios está supeditado a la economía. Así, considera que el Estado es sólo un instrumento de la élite económica y asume que los sectores medios identifican sus intereses con los de la “burguesía”; por lo cual si bien estos sectores se ven beneficiados por la etapa de “modernización socioeconómica” (ISI) y su redistribución, al igual que el “sector popular” (obreros y campesinos), cuando inicie la crisis de la fase de “bienes de consumo” y el “sector popular” “amenace” el dominio de la élite económica, los sectores medios apoyarán el establecimiento de regímenes autoritarios y sólo al final de los periodos del EBA ejercerán presión a favor de la democracia. Dada la amplia difusión que tuvo el libro de O'Donnell, y los analistas del “populismo”, y a la ambigüedad teórica que implica el concepto “clase media” (que de acuerdo con la teoría marxista no es una “clase”), prevalece en la teoría social latinoamericana la noción de que los sectores medios son aliados naturales de la “burguesía” local.

Lo cierto es que existe un gran vacío en el estudio de estos sectores en la región. En un inusual estudio comparado en perspectiva histórica Luisa Fuentes Muñoz-Ledo indaga los factores que llevan a la “clase media” de Argentina, México y Brasil a apoyar la democracia o un gobierno autoritario.³⁹³ De acuerdo con su análisis la “clase media” ha sido una fuerza crucial en los “resultados” políticos de esos países. Según explica, en coyunturas difíciles, el apoyo de las “clases medias” ha inclinado la balanza hacia un lado u otro. Sin embargo, su participación depende de sus intereses, que están estrechamente vinculados con los de la élite económica y un Estado interventor. Por lo que llega a las siguientes premisas: a) *si la “clase media” es amenazada “desde abajo” (obreros-campesinos) reaccionará a favor de estrategias designadas a desmovilizar elementos “populares”*; b) *si la “clase media” es amenazada “desde arriba”, por las políticas estatales o acciones monopolizadoras de la “burguesía”, reaccionará contra los controles estatales y la dominación de la élite*. Lo que nos da cuenta, básicamente de

³⁹² Un libro paradigmático en este sentido fue: Lipset, *El hombre político: las bases sociales de la política*.

³⁹³ A la cual define como los empleados de cuello blanco y los pequeños industriales, comerciantes, artesanos y campesinos, aquellos que no poseen grandes medios de producción; Fuentes Muñoz-Ledo, Luisa, *The middle class and democracy in Latin America: Argentina, Brazil, and Mexico*, Tesis (Ph. D.)-Stanford University, Ann Arbor, Mich., University Microfilms International, 1987.

una fuerza conservadora, aunque vislumbra teóricamente la posibilidad de que en determinados contextos la “clase media” juegue un papel antagónico a las élites dominantes. Lo que establece un distanciamiento interesante respecto a las versiones dependentistas.

En el caso de Uruguay, lo que observamos es que los trabajadores de cuello blanco se fortalecen durante el proceso de “modernización socioeconómica”, pero *cuando inicia la crisis de la fase de bienes de consumo se alían con el “sector popular”* (trabajadores manuales, obreros y rurales), *en lugar de percibirlos como una “amenaza”, y por supuesto no apoyarán ni el golpe militar ni el EBA, es decir actuaron permanentemente como una fuerza democrática. ¿Dónde estriba la gran diferencia?* Para nosotros se trata de una secuencia, que ya hemos referido al inicio:

- 1) *La existencia previa de una cultura de autonomía entre los trabajadores;*
- 2) *la redistribución de los “bienes” mediante una técnica de coordinación descentralizada (CS), en un momento en que los trabajadores crecían numéricamente, y que en lugar de supeditarlos a una lógica populista de control vertical (“corporativista”) fortaleció las organizaciones sindicales;*
- 3) *la socialización política de los trabajadores de cuello blanco de Montevideo.*

Es decir, los trabajadores de cuello blanco montevideano, para aprovechar la redistribución de bienes que permitió el ISI se apoyaron en la tradición autónoma de los obreros, así conforme se organizaban y negociaban sus sueldos con los patrones cobraron conciencia de sus *intereses*, comenzó un distanciamiento con los patrones, y cuando inició la crisis del modelo económico, en la década de 1950, los trabajadores de cuello blanco se aliaron a los sectores manuales. Después de todo tenían como base en común una cultura participante, forjada en los CS. En el largo plazo, la conformación de la nueva fuerza tuvo sus consecuencias en el desarrollo de la infraestructura democrática, no sin antes resistir la nueva tentativa despótica, la cual se compone de tres momentos.

1) Medidas Prontas de Seguridad (1952-1968)

Debemos remitirnos, como antecedente al menos, al controvertido art. 165 del Código Penal de 1934, aprobado en el régimen de Terra, durante la primera tentativa despótica (descrita en el capítulo 2), que prohibía la huelga de funcionarios públicos así como en

los servicios privados de utilidad pública.³⁹⁴ Este artículo, resabio del terrismo, mantuvo su vigencia, aunque de forma discreta, más allá del gobierno de Baldomir (1938-1943) y cobró realce justo en la transición entre la salida de Amézaga (1943-1947) y el inicio del periodo de Tomás Berreta, a partir del conflicto de los ferroviarios (que no habían alcanzado un acuerdo con la patronal en el CS) a principios de 1947. En aquella ocasión se aplicó el art. 165, en su modalidad de servicio privado de utilidad pública, y se encarceló al “Comité de Huelga”. El 30 de junio distintos sindicatos llevaron a cabo un “paro general”. Una nueva actitud comenzaba a vislumbrarse en el gobierno frente a los conflictos sindicales. Sin embargo, Berreta falleció en agosto del mismo año, por lo que asumiría el poder el vicepresidente: Luis Batlle Berres. Quien estuvo al mando del PE hasta el 1 de marzo de 1951.

Un nuevo giro hacia el despotismo en la relación gobierno-sindicatos se comenzó nuevamente a dar cuando, a principios de la década de 1950, un conjunto de gremios de trabajadores públicos comenzaron a realizar movilizaciones importantes. De ellos los conflictos más enconados, que incluso suscitaron el apoyo de los “gremios solidarios” (organizaciones “autónomas” que no pertenecían a ninguna “central”) fueron la huelga en ANCAP, en junio de 1951 (en donde el “paro general” se extendió por 30 días) y las huelgas del sector salud y de transportes de 1952, estas dos últimas declaradas ilícitas por el recién creado Consejo Nacional de Gobierno,³⁹⁵ que aplicó “medidas prontas de seguridad” tanto en marzo como en septiembre de 1952. Veamos con un poco más a detalle estos tres primeros conflictos, ya que consideramos que son el punto de arranque del proceso de unificación sindical, que se concretó con la CNT a mediados de la siguiente década.

En 1951, estalló el primer conflicto importante en el sector público, una huelga en la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP)... La organización de los trabajadores, la Asociación de Obreros, *Empleados* y Técnicos de

³⁹⁴ Porrini, *La nueva clase... op. cit.*, p.132.

³⁹⁵ Entre 1952-1967 funcionó en Uruguay el Consejo Nacional de Gobierno, un ejecutivo colegiado integrado por 9 miembros, distribuidos de manera proporcional entre los dos partidos que hayan obtenido más votos en la elecciones nacionales (6 al lema más votado y 3 al que le siguiera en votos; a su vez los “sublemas” de cada partido se distribuían las posiciones conforme a sus propias reglas). El Consejo Nacional de Gobierno fue aprobado mediante un plebiscito constitucional que se llevó a cabo el 25 de enero de 1952. El primer presidente fue Andrés Martínez Trueba, quien se encontraba en el puesto de presidente desde el primero de marzo de 1951, pero con un partido fragmentado.

ANCAP (AOETA), continuadora de una serie de luchas que podemos remontar cuando menos a 1947,³⁹⁶ se había enfrascado en un nuevo conflicto con el directorio de la empresa estatal más importante del país. El 1 de junio de 1950, se realizó una “asamblea espontánea” con la “casi totalidad del personal obrero, técnico y *administrativo*”; en esa ocasión el Directorio había concedido una entrevista al “Comité de Emergencia de Empleados”, hubo una negociación y se desactivó el paro. Empero, después de varios meses sin obtener respuestas, en los que se desplegó un conjunto de medidas de presión, la Asamblea de AOETA dio inicio a una huelga por tiempo indeterminado. La lucha de los trabajadores de ANCAP, entablada contra un director poco propicio a la negociación, suscitó la solidaridad de otros gremios, a través de un “paro parcial” (30 junio) y un “paro general” (4 julio). Tras los cuales, el Parlamento y el Ministerio del Trabajo debieron intervenir en las negociaciones. En septiembre de 1951, AOETA se lanza nuevamente a la huelga. En octubre 20 dirigentes de la organización son encarcelados (con base en el art. 165 del Código Penal), a solicitud del Directorio de ANCAP, pero son liberados, rápidamente, en el contexto de la realización del plebiscito constitucional, la huelga triunfaría luego de 54 días de conflicto.³⁹⁷

A principios de marzo de 1952, el Poder Ejecutivo adoptó la forma de Consejo Nacional de Gobierno (9 miembros; 6 correspondientes al lema más votado y 3 para el segundo lugar). Y fue precisamente en ese mismo mes cuando un nuevo conflicto sorprendió al país: los funcionarios de salud pública habían declarado la huelga. La respuesta del Poder Ejecutivo, recién rediseñado, fue decretar las “Medidas Prontas de Seguridad” (art.168, inciso 17 de la Constitución), con los motivos de “conmoción interna y subversión institucional”.³⁹⁸ Al siguiente día, los funcionarios de salud pública respondieron con un comunicado en el siguiente tenor:

³⁹⁶ La Asociación de Funcionarios de ANCAP (1944), una organización previa, se había movilizó con fuerza, por lo menos desde 1947, para exigir Consejos de Salarios, derecho a huelga y mejores condiciones de trabajo. Ya en 1949 la policía habría detenido a algunos de sus dirigentes. *Cfr.* Federación ANCAP, “Apéndice 2. Historia del Sindicato” en ANCAP, *75 aniversario de ANCAP. 1931-2006*, ANCAP, Montevideo, 2006, p. 295-318.

³⁹⁷ Basado en *ibid.*, p. 296. El plebiscito había sido promovido por el presidente electo en 1950, Andrés Martínez Trueba, con la intención de instaurar un “Consejo Nacional de Gobierno” (posiblemente para institucionalizar el nuevo pacto que estaba fraguando con fuerzas políticas de ambos partidos tradicionales, debido a su poca fuerza en el Parlamento). Síntesis elaborada con base en *ibidem*.

³⁹⁸ El decreto del 20 de marzo de 1951 establecía: 1) Intervenir los establecimientos de Salud Pública; 2) Prohibir las reuniones públicas de los huelguistas y clausurar sus locales; 3) Prohibir toda forma de

Confirmando el anuncio hecho ayer comunicamos que fueron retirados los interventores Militares y repuestos en sus cargos con los mismos derechos de siempre los Directores y Administradores de los Hospitales.-

Estos [sic] significa que:

1º).-El conflicto y la Huelga siguen en pie como hasta ahora de acuerdo al plan total de huelga ya establecido.

2º).-Que todos los funcionarios que deben trabajar no pueden firmar el libro o reloj de asistencia y deben usar las escarapelas de huelga.-

3º).- El Pueblo debe saber que la ASISTENCIA MÉDICA en Salud Pública se cumple adecuadamente de acuerdo a las necesidades de los enfermos como lo previó el plan de huelga gracias a los esfuerzos de los funcionarios en conflicto.-

NO ES EL GOBIERNO EL QUE LE ASEGURA LA ASISTENCIA SINO LOS HUELGUISTAS DE SALUD PÚBLICA QUE LUCHAN POR EL PUEBLO Y POR SÍ MISMOS.-

4º).- Los Funcionarios de Salud Pública han triunfado de nuevo frente al Gobierno en Base a la unidad gremial.

5º).- La Asociación de Estudiantes de Medicina decretó la huelga general por tiempo indeterminado en solidaridad con los funcionarios de Salud Pública.-

6º).- La prensa oral en su totalidad y la escrita con honrosas excepciones ocultan la verdad de este movimiento y falsean los hechos de acuerdo con sus intereses bastardos y mercenarios.-

SON ENEMIGOS NUESTROS Y LO RECORDAREMOS SIEMPRE.-³⁹⁹

Al igual que en el conflicto de ANCAP del año anterior, la huelga de los funcionarios de Salud Pública fue respaldada por algunos gremios.⁴⁰⁰ A través de los documentos policiales del periodo se puede constatar que, efectivamente, a partir de la

propaganda que incite a la paralización; 4) Suspender de sus cargos, sin goce de sueldo, a todos los huelguistas, si en 24 hrs no se han reintegrado a sus actividades; 5) Autorizar a los Ministerios de Salud Pública, del Interior y de Defensa Nacional a realizar las contrataciones y gastos necesarios mientras dure la situación; 8) Cometer a dichos Ministerios la ejecución del decreto; 9) “Comuníquese, publíquese”, etc.; en Copia del memorándum del Consejo Nacional de Gobierno donde se ordena la intervención de los servicios de Salud Pública, Dirección Nacional de Información e Inteligencia (DNII), Archivo histórico, Carpeta 111, Montevideo, Uruguay.

³⁹⁹ “Al funcionalidadp [sic] de Salud Pública y al Pueblo” (documento presumiblemente incautado durante la aplicación de las Medidas Prontas de Seguridad), Dirección Nacional de Información e Inteligencia (DNII), Archivo histórico, Carpeta 111, Montevideo, Uruguay.

⁴⁰⁰ Podemos hacernos de una idea de qué gremios apoyaron el paro a partir del reporte del personal del “servicio de inteligencia y enlace”, donde se da cuenta de los locales gremiales que estuvieron “vigilados” en esos días: Hospital Viladerbó; Hospital Saint Bois; Hospital Fermin Ferreira; *Local ANCAP* (Agustín Muñoz 4286); Comité Emergencia (Colonia 2161); Club S. Pública (18 de julio 1717); Ministerio de Salud Pública (18 de julio y Sierra); *Sindicato de Estibadores* (Cerrito 163); *Transporte Marítimo* (Misiones 1581); *Funcionarios Públicos* (Sgo. De Chile 1322); *Sindicato Médico* (Cuareim 1435); Casa del Pueblo P.S (Soriano 1028); en “Servicio especial de vigilancia durante todo el día en los siguientes locales”; en “Personal del “servicio de inteligencia y enlace” que prestara servicios en distintas horas del día y servicios asignados”, Montevideo, 23 de marzo de 1952; Dirección Nacional de Información e Inteligencia (DNII), Archivo histórico, Carpeta 111, Montevideo, Uruguay.

aplicación de las Medidas Prontas de Seguridad en aquel año en Salud Pública, los servicios de inteligencia se hicieron de mayores recursos, tanto en personal como en vehículos, a la par que el Ejército realizó su primer despliegue en un conflicto sindical.⁴⁰¹

Sin ir más lejos, en aquel mismo año de 1952, pero en septiembre, ante la huelga de transportes (CUTCSA y AMDET), se volvieron a decretar “medidas prontas de seguridad”. De igual manera, el “Considerando” fue “que la situación actual de abandono colectivo del trabajo en servicios públicos de paros y de huelgas configura el estado de conmoción interior a que se refiere el artículo 168, Inciso 17 de la C de la Constitución de la República”.⁴⁰² Se percibe en la actuación de las fuerzas coercitivas las experiencias previas de la huelga de ANCAP y, sobretudo, salud pública, pues la estrategia que desplegaron fue mucho más amplia. Esta vez mantuvieron una vigilancia estrecha (contabilizada) sobre la asistencia de los trabajadores (obreros y empleados) en los principales sectores en conflicto: transportes, metalúrgicos, gráficos, construcción, ANCAP, FUNSA y los frigoríficos. Es decir, que vigilaron cada lugar de trabajo que pertenecía a esos sectores (lo que debió significar un despliegue importante de efectivos). Y fue así como entre el 11 y el 26 de septiembre de 1951 detuvieron, específicamente, a 340 trabajadores (CUTCSA, AMDET, ANP, ANCAP y Frigoríficos, en su mayoría). *Es decir, fue la primera detención multitudinaria como consecuencia de la aplicación de las “medidas prontas de seguridad” ante un movimiento huelguístico*

⁴⁰¹ Así nos lo sugieren los siguientes documentos: “Nómina de personal que pasa efectivo al depto. de Inteligencia y Enlace” [15 elementos], con fecha del 23 de marzo de 1952; precedida con una carta dirigida al “Sr. Oficial”, en la que se puede leer: “A medida que vaya llegando el personal, destinarlo con la nómina que sigue, a fin de que actúen como observadores, obteniendo el mismo tiempo, ambiente que reina y cifras con respecto a concurrencia y no concurrencia de funcionarios en cada establecimiento, o cualquier otro dato de interés, con motivo de la huelga decretada”. Sobre los vehículos: “Diversos coches que han llegado a la vigilancia establecida por esta oficina”. Y con relación al despliegue del Ejército, en “Servicios Militares en dependencias de salud” se mencionan los edificios: Ministerio de Salud Pública; Hospital Maciel; Hospital Pasteur; Colonia S.O. Saint Bois; Hospital Pereira Rossel, Hospital Pedro Visca, Instituto Traumatológico; Instituto Enfermedades Infecciosas; Hospital Viladerbó, Garage de Salud Pública; Colonia “Etchepare”; Proveduría M.S.P. Documentos revisados en el Dirección Nacional de Información e Inteligencia (DNII), Archivo histórico, Carpeta 111, Montevideo, Uruguay. Lo que constituye un temprano antecedente en el desarrollo del área de inteligencia de la policía montevideana. Esto, se vuelve relevante si pensamos que el conflicto sindical se incrementó en esa década y que a partir de 1959, las Medidas Prontas de Seguridad fueron aplicadas año tras año, como respuesta automática del gobierno ante el conflicto sindical.

⁴⁰² Copia del memorándum que decreta las Medidas Prontas de Seguridad, con fecha 11 de septiembre de 1952, Dirección Nacional de Información e Inteligencia (DNII), Archivo histórico, Caja 107, Carpeta 1 “Archivos Varios”, Montevideo, Uruguay.

*que reivindicaba mejores salarios, pero fundamentalmente respeto a la libertad sindical.*⁴⁰³

Frente a los conflictos en ANCAP, salud pública y transportes, las dos principales fuerzas sindicales, UGT y CSU, no declararon, como organizaciones, la huelga solidaria. Sin embargo, ello no impidió que sus gremios, de manera independiente, paralizaran las actividades o manifestaran su apoyo.⁴⁰⁴ Es decir, se estaba forjando, en los hechos, al fulgor de la resistencia sindical contra la espiral despótica, un nuevo camino hacia la unificación. Nuevas tentativas de institucionalizar la coordinación de las organizaciones sindicales surgieron en 1955, a iniciativa del Congreso Obrero Textil, y en 1956, convocada por la Federación Autónoma de la Carne (muy probablemente en un momento de profunda *crisis*, dado que los frigoríficos Swift y Artigas cerraron al siguiente año, en 1957). En las cuales las organizaciones sindicales fueron encontrando una base en común, un *lenguaje* básico.

Sin duda, la reunión convocada por los trabajadores de los frigoríficos tuvo gran trascendencia en este proceso, no sólo porque era el gremio más grande del país, con el control sobre la producción de carne quien convocaba (lo que le confería grandes expectativas, dado que la tensión que se generó en la década anterior entre los

⁴⁰³ De los cuales 48 habrían sido "remitidos"; 252 "liberados"; 38 "internados", y 1 "Expulsado". En los informes de la huelga, podemos observar que en transportes y metalúrgicos sólo algunos administrativos y obreros entraron al lugar de trabajo, dependiendo de la fábrica entraban sólo los administrativos o algunos de ellos, en otros lugares entraron todos los obreros. En los frigoríficos (privados y el Nacional), por ejemplo, no se presentaron ni obreros ni administrativos, lo que confirma la fuerza que habría alcanzado ASEIF. "Memorándum: Relación cronológica de los procedimientos realizados y personas detenidas por este servicio, con motivo de la aplicación de las medidas prontas de seguridad", en Dirección Nacional de Información e Inteligencia (DNII), Archivo histórico, Caja 107, Carpeta 1 "Archivos Varios", Montevideo, Uruguay.

⁴⁰⁴ En AEBU, por ejemplo, se publican dos "remitidos" de CSU respecto a la lucha de los funcionarios de salud pública. El primero, en apoyo de las reivindicaciones de los funcionarios en el presupuesto, y el segundo, 24 de marzo, en repudio de la Medidas Prontas de Seguridad, pues consideran: "Que crean asimismo un clima análogo al que en otros países ha servido de pretexto para el derrocamiento de los gobiernos legítimamente constituidos."; en "La huelga de Salud pública y las medidas adoptadas por el Gobierno de la República", *AEBU*, no. 41, abril de 1952, p. 19. En la portada de *AEBU* en abril de 1952 se defiende la huelga de los funcionarios de salud pública en los siguientes términos: "En el preámbulo del decreto se establece que "los hechos ocurridos demuestran que ese personal pretende actuar, no al servicio ni bajo las directivas del Estado, sino al servicio y bajo las directivas de personas y entidades que vienen organizando y dirigiendo esa situación y que pretenden de ese modo sustituirse a la autoridad del Estado". El énfasis con que se expresa este pensamiento no oculta el sofisma sobre que descansa. Es completamente natural y lógico que los afiliados a una asociación de funcionarios actúen de acuerdo con las resoluciones de sus asambleas y adopten las actitudes que, dentro de los preceptos estatutarios, consideran conveniente realizar en defensa de sus derechos y aspiraciones." "Un ataque a la libertad sindical", *AEBU*, no. 41, abril de 1952, p. 1.

trabajadores de los frigoríficos y la UGT había constituido un severo obstáculo para las relaciones inter sindicales del periodo); sino porque en aquella reunión en 1956 quedó claro que la *unidad* sólo se daría en función de los intereses de los trabajadores, por lo cual no aceptarían la adscripción de la nueva organización coordinadora a ninguna fuerza política, porque, además, si se trataba de reunir a todas las fuerzas políticas, debía existir una amplia convocatoria. Es decir, los mismos principios de *bien común*, *pluralidad* y *autonomía* que registramos en la socialización de los sindicatos de cuello blanco. En aquella ocasión, de acuerdo con el trabajo de Universindo Rodríguez, Silvia Visconti, Jorge Chagas y Gustavo Trullén: “Los principales obstáculos para concretar la unidad giraron en torno a la polémica sobre la validez de la existencia de dirigentes rentados, a la actuación de los sindicalistas en las cuestiones políticas partidarias y a la afiliación de una nueva central única a las centrales obreras internacionales”.⁴⁰⁵ A su vez, los autores citan una conferencia del dirigente textil, Héctor Rodríguez, en 1959, que resulta interesante para la interpretación que aquí se desarrolla, puesto que esboza con bastante claridad la relación que hemos apuntado sobre la espiral despótica y el proceso de unificación sindical a partir de *momentos de crisis*, caracterizadas por el endurecimiento patronal y la represión del gobierno:

La creación de la central única es la vía para llevar adelante las soluciones de modificación, de transformación, que el movimiento sindical alienta con respecto a los problemas nacionales. La central única es [...] necesaria [aun por] causas puramente sindicales, [...] comprensibles para los más acendrados gremialistas, para los que más se encierran en los problemas de sus gremios. Ante la resistencia de una patronal y del Estado, en el momento presente, ningún gremio y ninguna central de las que todavía sobreviven, es capaz de ganar solas ni siquiera una huelga por la reivindicación más elemental. Todos los conflictos [...] terminan siempre o en acciones solidarias de conjunto, o en acuerdos y transacciones que no contemplan los intereses fundamentales del gremio interesado [...]; acuerdos sobre reivindicaciones sumamente limitadas, como eran la defensa del derecho de la huelga y de organización, dieron lugar a la formidable huelga solidaria con ANCAP o dieron lugar a la huelga contra las Medidas de Seguridad en 1952. Estos dos ejemplos de grandes luchas también confirmaron, en sus aspectos negativos, que la imposibilidad de conseguir un acuerdo general entre las reivindicaciones elementales que se sostuvieron en esos conflictos, condujeron al movimiento sindical a dificultades o resultados que no fueron totalmente satisfactorios.⁴⁰⁶

⁴⁰⁵ Rodríguez, Visconti, Chagas, Trullén, *op. cit.*, p. 70.

⁴⁰⁶ H. Rodríguez; citado en Rodríguez, Visconti, Chagas y Trullén, *op. cit.*, p. 72-73.

En 1958 el Partido Colorado perdió las elecciones nacionales, dando paso a dos periodos consecutivos de gobiernos colegiados de mayoría blanca (1959-1967),⁴⁰⁷ y justo en aquel año (a partir del primer “apagón” en UTE), el gobierno comienza a recurrir a las “medidas” de manera más frecuente, casi cada año, como un procedimiento automático del PE ante la creciente conflictividad sindical, en una dinámica que llevará incluso al establecimiento del régimen “cívico-militar”, como hemos señalado al principio del capítulo. Siendo los años más conflictivos, principalmente, 1965 y 1968.

A la vez que CSU se iba “vaciando”, para dar lugar, nuevamente, a la emergencia autónoma de los principales gremios que la integraban; la UGT se disolvió para dar lugar a una nueva tentativa hegemonizada por los comunistas, la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU), conformada en su mayoría por un reagrupamiento de gremios afines, como metalúrgicos, textiles, *comercio*, cuero, portuarios y tambos; pero donde asistieron como “*invitados fraternales*”: AUTE, magisterio, gráficos, bancarios, FUNSA, carne, prensa, ANCAP y los cañeros de Artigas. Finalmente, las principales fuerzas sindicales que se habían logrado configurar hasta ese momento (CTU, autónomos y públicos) convergieron en la Convención Nacional de Trabajadores, en 1964. Dos años después, el Congreso de Unificación Sindical aprobó los estatutos, la declaración de principios y la plataforma reivindicativa (algunos gremios restantes se irán incorporando en años posteriores).

En 1965, a la par que el movimiento sindical consolidaba su unificación los trabajadores, convocados por la CNT, organizaron un evento de importancia crucial para la sociedad uruguaya. Entre el 12 y 15 de agosto (y en cierta forma como una primera consecuencia de la “Convención” de trabajadores, pues fue convocada a iniciativa de ellos) tuvo lugar el “Congreso del Pueblo”; que habría involucrado al menos a 707 organizaciones sociales representadas en 1,376 delegados. La intención era notable: abrir un espacio para que convergieran las organizaciones de trabajadores con

⁴⁰⁷ En 1959 el Partido Nacional ganó las elecciones a partir de una alianza entre el sector herrerista y la Liga Federal de Acción Ruralista. El periodo de los dos colegiados blancos se caracterizará por el establecimiento de medidas económicas ortodoxas, como la reforma cambiaria, préstamos del FMI y la baja del salario real. En la década de 1960, también se produjo un erosiónamiento de la élite política, el proceso de fragmentación al interior de los partidos avanza aún más, pero a la vez existe un reagrupamiento de las fuerzas al interior de todos los partidos, por lo que emergen nuevos bloques, que posteriormente, a principios de la década de 1970, serán claves para la emergencia del Frente Amplio.

el conjunto de organizaciones sociales y desarrollar *objetivos comunes*, de hondo calado, para enfrentar la crisis. El resultado inmediato fue el **“Programa de soluciones a la crisis”**, un documento singular, en esencia desarrollista, que plantea una “reestructuración” de las instituciones de gobierno para poner en marcha (con colaboración de las organizaciones sociales) un conjunto de reformas que dinamicen la economía, bajo una redistribución más justa, pues consideran que si bien había disminuido la producción del país, los efectos más nocivos de la crisis se reflejaban en el poder adquisitivo de los asalariados, mientras que la élite económica incrementaba sustancialmente el porcentaje de ganancias.⁴⁰⁸ El documento, una vez formalizada la unificación del movimiento sindical, fue adoptado por la CNT. De esta forma podemos observar con bastante claridad que el surgimiento de la CNT está orientado por el conjunto de pautas que hemos venido mencionando, y que serían socializadas entre los trabajadores, en buena medida, a partir del impulso de los Consejos de Salarios: *bien común, autonomía, pluralidad, unidad y democracia* (entendida primero como un conjunto de libertades y después como justicia social). De tal manera que, en un contexto de continua crisis económica, la unificación del movimiento sindical se dio con base al establecimiento del *bien común* de la sociedad uruguaya (con fuerte alusión al “bienestar material”, pero con un hondo sentido de transformación social a largo plazo, de “perfeccionamiento espiritual”). Es decir, el interés común, reflejado en el “Programa de soluciones a la crisis”, fue el punto de partida para la *unidad* de las distintas fuerzas sindicales, lo que a su vez permitió un alto grado de *autonomía* de los gremios y la peculiaridad tan característica de la coexistencia de orientaciones sindicales (*pluralidad* o tolerancia), tan disímbolas como comunistas, socialistas, anarquistas, demócratas cristianos, colorados y blancos bajo el mismo techo, el *bien común*.⁴⁰⁹ Así, entre 1965 y 1973, cuando se da el golpe de Estado, la CNT comenzaría

⁴⁰⁸ Algunas de las reformas que se formularon: reforma agraria (erradicación del latifundio), reforma industrial (impulsar empresas “medianas” y favorecer el incremento de la producción basado en la tecnificación y no en la “explotación obrera”); Reforma del comercio exterior (“nacionalización”; es decir orientar la compra-venta con el exterior con base en el “interés nacional”); Inversiones públicas (combatir los monopolios a través de la extensión de las funciones económicas del sistema político); Reforma tributaria (mayor eficacia en la recaudación y nuevos impuestos a los “sectores privilegiados”); Reforma crediticia y bancaria (“nacionalización” para fomentar el desarrollo del país); Reforma urbana (fomento a la vivienda); Reforma y coordinación del Transporte (reorientar el sistema de transportes conforme al desarrollo del país); Cooperativas (regularlas y estimularlas).

⁴⁰⁹ Es importante recalcar que el énfasis en la autonomía (de cualquier fuerza política, económica o religiosa) se da en función del *bien común*. Nos comenta Luis Muñoz Braga que incluso el nombre “Convención” se origina porque muchos gremios tenían en sus estatutos el impedimento de pertenecer a

a intervenir en los conflictos más “duros” del movimiento sindical (hasta llegar a la huelga general de 15 días en 1973). Ahora los gremios tenían una herramienta poderosa para enfrentar los conflictos que se avecinaban.

Podemos constatar que para el momento en que la CNT se constituyó, los trabajadores de cuello blanco ya habían estrechado fuertes lazos con los manuales. A partir de la información recabada por Errandonea y Costábile sobre el número de sindicatos en Montevideo y sus características (años 1946 y 1963) hemos elaborado los siguientes dos cuadros distinguiendo los 4 sectores de cuello blanco para observar con claridad tanto la evolución de organizaciones de cuello blanco (“Empleados”) como sus alianzas con los trabajadores manuales (“Mixtos”). Podemos ver que mientras en 1946 los autores sólo identificaron 7 sindicatos “Mixtos” en el sector de Coordinación de la Producción, para 1963 la cifra se elevó a 17. Desde luego, se nos podría decir que las organizaciones de “obreros” “puros” seguía siendo mayoritaria; sin embargo debemos considerar aquí que muchas de esas organizaciones clasificadas como “obreros”, en realidad corresponden a gremios de artesanos, de oficios o servicios, de muy pequeño volumen, que no involucraban en realidad actividades de cuello blanco en forma masiva.⁴¹⁰

centrales, federaciones etc., y fue la palabra que les permitió avanzar en el proceso sin cambiar los estatutos. Debemos agregar además que cuando les preguntamos a nuestros entrevistados sobre la relación de los sindicatos con la política, todos, de manera unánime, expresaron que existía una idea generalizada de que los sindicatos tenían que ser autónomos de cualquier fuerza política. En la entrevista con Iguini: “Acá es lo primero que se aprende, en el movimiento sindical uruguayo, es que hay que ser independiente, de los partidos y del gobierno.” Y ante nuestra pregunta aclaratoria, al igual que en las otras entrevistas: “GB- ...que eso no quiere decir que se deje de hacer política... LI. No, no, no. Cada cual es, de hecho... Tiene el derecho, no sólo de serlo, sino de tratar de convencer a todo el mundo. *Pero no meter al sindicato.*”

⁴¹⁰ Sindicatos “obreros” de Montevideo en 1963, de acuerdo con Errandonea y Costábile: *Sindicato Único de Construcción y Anexos*; *Sindicato Obrero de la Industria de la Madera*; Asociación de Personal Obrero y de Servicio de la Educación Primaria; *Sindicato Único del Transporte de Carga y Ramas Afines*; Asociación de Mensajeros de Telégrafos Nacionales; Sindicato Autónomo de Plomeros y Cloaquistas; Sindicato de Yeseros y Escultores; Sindicato de Galponeros; Centro Obrero de la Industria del Ascensor; *Sindicato de Cereales y Forrajes*; Sindicato Autónomo de Estibadores de Ultramar; Unión de Obreros Curtidores; Unión Obrera del BAO; *Federación de Obreros del Vidrio*; Sindicato de Obreros de Ghiringuelli; Sociedad de Resistencia Obrera del Gas; *Sindicato de Artes Gráficas*; *Unión Solidaria de Obreros Portuarios*; Sindicato de Ladrilleros de Fábrica; *Sindicato Único de la Industria del Fósforo*; *Federación Autónoma de Producción de Hormigón y Fibrocemento*; Unión Libre del Frigorífico Nacional; *Sindicato de Cartoneros y Papeleros*; Sociedad de Resistencia de Obreros Panaderos; Sindicato Autónomo del Omnibús; *Sindicato Único del Automóvil*; *Sindicato Único Gastronómico del Uruguay*; *Congreso Obrero Textil*; *Federación Obreros de la Industria Química*; *Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines*; Sindicatos de Jardineros y Anexos; *Federación Obrera del Caucho*; *Federación del Transporte*; *Sindicato Único de la Aguja*; Centro Obreros Lavaderos y Tintorería; Unión de Camioneros y Carreros; *Organización Obrera del Dulce*; *Sindicato Único de la Construcción*;

Aún así, quedarían, en 1963, tres organizaciones típicamente de empleados en el sector de la producción... A saber: uno es el gremio de los administrativos textiles (la FAIT), a cuyo dirigente entrevistamos y nos dio cuenta de la estrecha relación que tuvieron con los obreros (a tal grado que, junto con el gremio de los directivos, formaron una cooperativa textil a finales de la década de 1950, con dinero del Congreso Obrero Textil, COT); los otros dos son los empleados de la construcción y del sector metalúrgico, es decir, la Asociación de Capataces y Apuntadores de la Construcción y la Federación de Empleados Metalúrgicos. No debemos olvidar que los obreros de su sector eran los bastiones de la UGT (igual que los textiles en la década de 1940, aunque después hay una ruptura, cuando expulsan a Héctor Rodríguez del PCU), lo que posiblemente explicaría un mayor distanciamiento (aún así habría que ver su actitud después de que se conforma la CNT).⁴¹¹

Cuadro 13. Evolución de la alianza de los trabajadores de CB con los manuales (1946,1963)

| 1946 | | | 1963 | | |
|-------------------|-----------|-----------|-------------------|-----------|-----------|
| Sector CB | Empleados | Mixtos | Sector CB | Empleados | Mixtos |
| Coord. Producción | 1 | 7 | Coord. Producción | 3 | 17 |
| Distribución | 10 | 5 | Distribución | 10 | 11 |
| Servicios | 5 | 3 | Servicios | 14 | 3 |
| Coord. Sociedad | 4 | 2 | Coord. Sociedad | 3 | 4 |
| Total | 20 | 17 | Total | 30 | 35 |

| | |
|---------|----|
| Obreros | 65 |
|---------|----|

| | |
|---------|----|
| Obreros | 49 |
|---------|----|

Sin duda en el resto de sectores de cuello blanco se manifiesta también una tendencia hacia la formación de sindicatos “mixtos”, aunque debemos recordar que en estos sectores (distribución, servicios y coord. de la sociedad) a menudo tienen mayor injerencia los trabajadores de cuello blanco, aunque se mezclan con trabajadores

Sindicato del Cuero; Sindicato Obreros en Frutas y Verduras; Centro Obrero de la Industria Eléctrica; Sindicato Único de Fibrocemento y Afines; Centro Obrero de la Industria del Espejo; Sindicato Obrero de Ferrosalt; Federación Obrera de Limpiabotas; Sindicato Autónomo de Mozos Independientes; Unión de Trabajadores Independientes de la Madera; Sindicato Obreros de Regusci y Voulminot; Sindicato Obreros Frigorífico Artigas; en Errandonea y Costáble, op. cit., p. 194-7 (las cursivas pertenecen a las organizaciones de “gran volumen”, según la clasificación de los autores).

⁴¹¹ De acuerdo con Turiansky, la Asociación de Capataces y Apuntadores de la Construcción se mantuvo independiente prácticamente hasta que se conformó la CNT.

manuales (por ejemplo choferes) o de servicios (como limpieza, vigilancia, porteros, etcétera), como en el caso de APU que explicaba Porley, pero no se trata propiamente de “obreros” (en el sentido de que obrero es el que *produce* un objeto material). Por lo que en estos sindicatos normalmente los trabajadores de cuello blanco se encuentran menos condicionados y con frecuencia establecen relaciones de alianza, por ejemplo APU con los gráficos, aunque estrechas, más coyunturales. Por lo que consideramos que poseen un grado de autonomía mayor. Ahora bien ¿Cuál era la actitud de los gremios típicos de cuello blanco montevideano en la década de 1960? A continuación daremos una muestra, al menos, a partir algunos testimonios, para dar una idea de la continuidad del proceso que vimos nacer con los CS.

Empecemos con la Asociación de la Prensa Uruguaya (APU), en voz de Porley (secretario de prensa y propaganda cuando empieza el golpe de Estado, en 1973), quien nos habla precisamente de la alianza que hicieron con trabajadores de gráficos y “canillitas” a principios de la década de 1960, de la movilización que realizaron esas tres organizaciones en 1967 y la participación de APU en la CNT:

Cuando entran a agremiarse los periodistas, entonces tenían en la industria un poderoso antecedente de los gráficos y se hace un proceso de acercamiento, de alianza. Cuando viene la crisis de la década de los 60 eso resulta estratégico para la Asociación de la Prensa Uruguaya. Porque los gráficos, en esa industria, eran muy fuertes en los diarios eran los que decidían la impresión. [...] Y tampoco resultaba totalmente decisivo... Y se hizo... liderado por Carlos Borge y otros dirigentes, en los 60, se hizo la alianza con los vendedores, que se llama el sindicato de “canillitas”. Que también tenía una tradición similar al anarcosindicalismo, este... muy fuerte, muy linda, cuando había ese típico canillita que vendía el diario medio descalzo en la calle. Pero en realidad eso se convirtió en vendedores monopolistas, intermediarios, grandes capitales que se hicieron a veces de ese trabajo pero no es un sindicato, digamos, similar a los gráficos ni a los periodistas. Pero era decisivo porque vendían los diarios y más bien había unos capitalistas allí, intermediarios, que se les decía los vendedores. Y con esos se hizo acuerdo, fue difícil, hay memorias, fue difícil. Algunos no querían saber nada, pero había dirigentes lúcidos y cuando avanzó el ajuste económico regresivo, en la patronal de diarios en el año 67 rompió el compromiso anual, el acuerdo anual, el convenio de salarios, que había... [el Consejo de Salarios] parece que se dejó de usar, pero venía el acuerdo, por categorías, rubros y todo lo demás, con determinado nivel ¿verdad? Y se negociaba los ajustes con la patronal en base a eso. Ahora, en esa coyuntura los dueños de los diarios, la patronal de diarios, no quiso renovar el contrato, el acuerdo. Y entonces los gremios, la Asociación de la Prensa con los gráficos, plantearon, porque los gráficos estaban interesados en lo mismo ¿no? *La retribución salarial* plantearon que no, no podía ser. Y la patronal gráfica se sentía muy fuerte

y declaró técnicamente un *lock out*, entonces amenazó y... dejó de imprimir los diarios. Algo insólito porque nunca esperaron... Eran las grandes experiencias de la sociedad uruguaya en la nueva situación ¿no? No midieron bien, pensaron que con toda su fuerza y... Tenían el gobierno de su parte, en ese momento todavía el Consejo Nacional de Gobierno, era la última etapa del Consejo Nacional del Gobierno [...]. Entonces el gremio responde con movilización, pero decide hacer un diario propio, un tabloide que sale, vespertino, muy lindo, se llamó *Verdad*, el diario, muy profesional, hecho con toda la fuerza laboral además, consciente y salió siete meses, lo que duró ese conflicto. Pero fijate tú qué soberbia de sectores dominantes en un país, pensaron que iban a poder doblegar y resulta que dejaron de tener sus propios medios, que son importantes en el juego de dominio en una sociedad. Tenían un diario profesional, opositor realmente, *Verdad* y todo el tiempo tenían el único diario que nunca estuvo en la patronal gráfica que era el diario comunista *El Popular* que yo estaba ya, jefe de la página policial, fue donde yo me desarrolle como cronista especializado [...]

[...] ¿Qué pasó? El conflicto se ganó con negociación y fue... tres sectores, difícil... ¿no? Hubo asambleas y reuniones en gráficos y fueron allanados y salieron por atrás los... vendedores en un momento vacilaron de seguir, y todo eso, pero fue una experiencia muy fuerte, decisiva. Entonces el gremio de por sí mismo no tiene una fuerza directa ante sus empleadores, pero junto a las demás ramas del sector sí. Pero también, el resto del movimiento sindical, esta es la otra singularidad de nuestro gremio que a mí me pone orgulloso en esta historia. Y es que desde el comienzo mismo del proceso de unidad sindical, cuando se forma la Convención Nacional de Trabajadores [...] la Asociación de la Prensa integra la coordinación ejecutiva, le dan un lugar bastante honroso. Porque había gremios de fuerza numérica, de incidencia en la economía mucho más grande. Claro que la prensa, los periodistas y la comunicación, no se mide su trascendencia siempre por el número ¿no? Sino por el tipo de profesión que se hace, que eso se reconoció también acá, pero además sus antecedentes. Entonces, un sentido de clase y unitario, siempre presente y siempre creciente al punto que funda el movimiento de unidad sindical, y de los trabajadores de todo el país. Y como tal asume la política...⁴¹²

Los bancarios, a su vez, estuvieron en el ojo del huracán, sobre todo en la segunda mitad de la década de 1960, como nos da cuenta Carlos Coitiño ex sindicalista de AEBU, quien nos habla de los objetivos de AEBU, la evolución de las estrategias desde la negociación en los Consejos de Salarios, los convenios colectivos de mediados de la década de 1950 y la importancia que cobró en la década de 1960 la consigna de mantener los puestos de trabajo. Empezamos por los Consejos de Salarios:

⁴¹² Entrevista con Rodolfo Porley (APU), *op. cit.*

CC: Bueno, en primer lugar en el sindicato se hacían estudios profundos para encontrar fundamentación, tenía un equipo especializado en materia de la estructura bancaria y las propuestas tenían una relación muy fuerte, con un conocimiento previo, de cuál era el estado de situación de una empresa, más allá, que no siempre era fácil acceder a lo que es la información imprescindible, para conocer la real situación. Pero, digamos, teníamos, este, convenios colectivos que fuimos, fundamentalmente desde... mil novecientos, en la década del 50 del siglo pasado, fueron siendo una estructura básica, que todavía hoy, se mantiene. Y que apuntaba, con herramientas instituidas en los propios convenios, a elaborar los planteos, por ejemplo, en materia de cómo recuperar el salario perdido que en países como el nuestro, que han tenido periodos donde la inflación era muy alta, esa carrera entre el resultado de los cálculos de inflación y la recuperación del salario siempre, casi, fue uno de los ejes de disputa. Más adelante, cuando el sistema privado se va reestructurando, aparece el tema de la defensa de la fuente de trabajo, casi como un eje permanente en el que el sindicato tiene que, digamos, acumular mucha fuerza. Un objetivo histórico que podemos decir que empezó a fines de la década del 60 del siglo pasado, las empresas en esa disputa de incorporación de tecnología y pérdida de puestos de trabajo siempre apuntaron, a través de la tecnología o la tercerización del servicio, a quitarle uno de los elementos centrales de la fuerza del sindicato era la agremiación de prácticamente del cien por ciento de los trabajadores que cumplían funciones en la banca privada. *Entonces los objetivos fueron siempre ordenadores del tipo de organización y estuvieron siempre en torno a esos aspectos ¿no? Aspectos de recuperación y mejora salarial y de lucha por no perder un solo puesto de trabajo.* Estamos hablando ya de que estos objetivos se han mantenido... durante 50 años más o menos. Pero fueron como una columna vertebral de lo que era las distintas líneas de acción que se iban elaborando porque esos dos temas conformaban objetivos principales donde todo el gremio iba creando conciencia de que esos dos elementos combinados, de recuperación del valor del salario, recuperación y mejora. Y después temas que ya eran líneas de conformación de carácter ideológico, otros temas de la sociedad, el sindicato bancario siempre y ahí *hay otro aspecto donde se unían, la organización privada, de los privados, con la organización de los estatales, temas ya profundos como el tema de las libertades*, no nos olvidemos, todo este proceso pasamos por muchos años de lucha, de una fuerte represión y el sindicato bancario era uno de los sindicatos puntales. Y también en el proceso de construcción de la primera central única de trabajadores, la CNT, donde el sindicato bancario, fue uno de los puntales en el proceso de organización. Uruguay tenía toda una historia, todo el siglo antes de la década del 60 con mucha... fraccionamiento en materia de organizaciones sindicales y naturalmente eso los debilitaba, en algunos temas, que en realidad tocaban a todos los trabajadores. Entonces si no se movilizaban, no se lograba. Y para poder movilizarlos tenía que haber estructuras organizativas que lo habilitara y la CNT fue uno de esos, incluso uno de los primeros vicepresidentes de la CNT fue Hugo Cores, un compañero mío de todo ese periodo [...] ⁴¹³

⁴¹³ Entrevista con Carlos Coitíño (ex dirigente sindical, AEBU; actualmente forma parte de la dirigencia

En la década de 1960, las organizaciones de trabajadores del sector público ya habían alcanzado una mayor coordinación. El sr. Iguni, quien participó en la fundación de la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado, COFE, en 1964, nos habla de la estrategia que habían desarrollado para entonces. Resulta de interés observar la manera en que esa estrategia de lucha, perfilada, como vimos, desde los tiempos de ANFP, se fue puliendo, por decirlo así, al paso de los años. En la descripción que nos hizo el sr. Iguini sobre COFE, podemos observar grandes continuidades y una mayor profundización en la estrategia de lucha:

Cada ministerio eleva su propuesta presupuestal de funcionamiento de todo al Ministerio de Economía. Y ahí es donde le dan forma a todo. Entonces el proceso: los sindicatos al nivel de cada ministerio peleaban lo que entendían correcto dentro de su organismo y cuando se llegaba al nivel del Ministerio de Economía, lo que hacíamos era *unificar los temas comunes*. Entonces al nivel del organismo propio se discutían todas las chiquitas... los cargos estos, tal sección cómo debe ir, la creación de tal jefe, las cosas chiquitas. Pero las partes de salario, los grandes problemas de seguridad social, destituidos, asignación familiar, licencias, todo eso iba a lo grande en el Ministerio. Y ahí vos elaborabas la plataforma común. Hasta ese momento cada sindicato libraba su propia batalla, y nos íbamos preparando para la general. El Ejecutivo no nos daba pelota y la discusión se daba en el Parlamento. En general siempre tuvimos buenas relaciones con el Parlamento. Gobernara quien gobernara. Digo con las gestiones correctas ¿no? Digo, porque éramos tipos serios. Cada gremio hacía su asamblea y las concentraciones en conjunto. Masivas, mucha gente. Mucha gente al Palacio Legislativo, en una manifestación con las consignas comunes. Antes se preparaba cada sindicato, su asamblea, la prensa, la radio, tal día a tal hora a tal lugar. Concentración en el Palacio Legislativo. Y rodeábamos el Palacio Legislativo. Movilizábamos miles de gentes.

Así, con el pretexto de “proteger” los servicios públicos, el Poder Ejecutivo recurrió, en forma sistemática, al uso del poder despótico, cuya aplicación se desplazó entonces de los trabajadores públicos (en donde no había Consejos de Salarios) a los privados y abandonó gradualmente la negociación con el conjunto de trabajadores. Lo que en cierta forma también le confirió a la represión una de sus características más notables: el encarcelamiento masivo de trabajadores. Esto quiere decir, que en cada situación en que se aplicaron las “medidas prontas de seguridad” iban presos cientos de trabajadores de ANCAP, de la salud, de UTE, de la administración pública, bancarios, entre muchos otros. *Lo que debió haber implicado, a su vez, el desarrollo de una mayor*

*capacidad de la policía para lidiar con esas cantidades de detenidos.*⁴¹⁴ Que, aún así, al ser desbordados por el movimiento sindical cedieron espacio a la intervención del Ejército, con lo que consideramos se inicia un segundo momento en la espiral despótica.

2) Militarización (1968-1973)

Por lo menos en el periodo que va de 1904, en que finaliza el último conflicto armado entre los partidos, hasta 1968, el Ejército uruguayo se había mantenido, básicamente al margen del ámbito político, respetuoso de la función a la que había sido asignada.⁴¹⁵ De acuerdo con Selva López Chirico, especialista en las FFAA de Uruguay, al referirse a las actitudes de los militares a principios de 1968:

Lo cierto es que el episodio muestra que hacia comienzos del año 1968, las FFAA uruguayas tenían mandos poco dispuestos a apartarse de una postura legalista y acorde con los valores civilistas que habían sido patrimonio del ejército durante tanto tiempo, a la vez que una suboficialidad dispuesta a seguirlos. La explicación de la inversión de esta situación, pasa tanto por el análisis del proceso externo a la institución militar, como por el cumplido en su interior y en las relaciones con el poder político.⁴¹⁶

La autora se refiere, en primer lugar, a la formación de cuadros en la lógica de la “lucha contrainsurgente”. Se sabe que desde 1964, al menos, la policía había modernizado sus equipamientos, siendo entrenada en la nueva modalidad por asesores norteamericanos. Las FFAA uruguayas (al igual que sus similares en el resto de América Latina) no se quedaron atrás. En segundo lugar, una serie de acontecimientos en la estructura política abrieron, poco a poco, la puerta para la llegada de los militares al poder. López Chirico, advierte que desde el año en que el Gral. Gestido estuvo en el poder (1967), la

⁴¹⁴ En el archivo de inteligencia policial, tuvimos oportunidad de observar las listas, y algunos de los interrogatorios, de por lo menos decenas de detenidos de los conflictos de ANCAP (1951) y hospitales (1952); junto con las primeras estrategias, muy básicas todavía, del despliegue policiaco para ocupar instalaciones, vigilar líderes e impedir la propaganda. Sin embargo, conforme avanzó la década de 1950 el conflicto sindical se fue agravando, lo que necesariamente debió implicar el desarrollo de las actividades policiacas, el incremento del personal, la aparición de nuevas áreas, así como una mayor asignación de recursos.

⁴¹⁵ Recordemos además que históricamente el Ejército estuvo permeado por las lealtades de los partidos tradicionales, principalmente coloradas, pero también blancas. De hecho el origen de los partidos tradicionales se remonta a los caudillos del siglo XIX y las bases de un ejército más moderno no se establecen sino a partir del regreso de los combatientes en la Guerra de Argentina, Brasil y Uruguay contra el régimen del Dr. Francia en Paraguay.

⁴¹⁶ Lopez Chirico, Selva, *El Estado y las Fuerzas Armadas en el Uruguay del siglo XX*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 1985, p. 144.

administración pública comenzó a ser poblada por militares, retirados, pero que no dejaron de representar una señal a las FFAA en su conjunto.⁴¹⁷

En 1967 el gral. Oscar Gestido asumió el PE bajo el esquema unipersonal, restaurado en la constitución de 1966, pero murió ese mismo año, siendo sustituido por el vicepresidente, Jorge Pacheco Areco (1967-1972), sucedido por Juan María Bordaberry, quien paradójicamente protagonizó el golpe de Estado que da origen al régimen “cívico-militar”, el 27 de junio de 1973.⁴¹⁸

El 23 de junio de 1968, en respuesta a una huelga que realizaban los bancarios públicos, el presidente Pacheco Areco aplicó “medidas prontas de seguridad” y sometió la actividad bancaria a “fuero militar”.⁴¹⁹ Disposición que poco después se hizo extensiva a los funcionarios de empresas públicas; así como a la banca privada. A partir de este hecho las FFAA cobraron un papel más activo en la lucha que el gobierno entablaba contra las fuerzas sociales, aunque el agente principal de represión seguía siendo la policía.⁴²⁰ La medida fue seguida de la congelación de precios y salarios (28 de junio de 1968) y la instauración de la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos (COPRIN), a fines del mismo año, lo que puso fin al funcionamiento de los Consejos de Salarios para dar paso a un mecanismo que favoreciera exclusivamente el incremento de

⁴¹⁷ *Ibid.*, p.136.

⁴¹⁸ Aunque existen algunos antecedentes, durante el periodo que comprende 1959 hasta 1973 (cuando inicia el régimen “cívico-militar”) se puede observar un mayor acercamiento entre el Poder Ejecutivo y la élite económica uruguaya (en 1959, el Partido Nacional ganó las elecciones a partir de una alianza interna entre el herrerismo y la Liga de Acción Ruralista), reflejada en la búsqueda de asesoría en organismos internacionales, como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y en políticas liberales en general, disminuir el papel del sector público en la economía e incrementar la productividad, aunque sin éxito.

⁴¹⁹ A partir de este año también incrementará sus actividades el Movimiento de Liberación Nacional-Tupamaros, guerrilla urbana, de estrategia foquista (conformada por miembros radicalizados provenientes de distintas tendencias ideológicas; esencialmente trabajadores rurales y estudiantes), que si bien viene realizando algunas acciones desde principios de la década de 1960, se constituye como tal en 1965, y entabla una confrontación directa con la policía, primero, y con las fuerzas armadas, después, que tiene como periodo más sanguinario precisamente el que empieza en 1968, a partir de las medidas autoritarias de Pacheco. Después de un buen número de golpes con gran trascendencia mediática (entre los que destacan el secuestro de un banquero, secuestro y ejecución de un funcionario de inteligencia norteamericano y fuga masiva del Penal Punta Carretas), la guerrilla es derrotada militarmente en 1972, un año antes del golpe de Estado.

⁴²⁰ En oposición al nuevo papel asignado a las FFAA, el Gral. Liber Seregni, Jefe de la Región Militar no. 1 (Montevideo), en una actitud civilista, renunció a su puesto, seguido de algunos otros. Posteriormente, Seregni, bajo el mote de “el general del pueblo” encabezó la lista de candidatos del Frente Amplio en las elecciones nacionales de 1971. Lo que ha sido interpretado por López Chirico como una “autodepuración” de los “mandos progresistas”; *idem.*, p. 159-160.

la productividad.⁴²¹ Estas disposiciones desde luego fueron aplicadas en un contexto permanente de represión⁴²² y gran movilización social.⁴²³ En AEBU, las estrategias de presión habían cobrado un alto grado de complejidad, muy interesante, de igual manera orientadas por la pauta de *bien común*. Carlos Coitiño nos relata:

[...] Las estrategias siempre estuvieron determinadas por los objetivos de la movilización. La movilización fue altamente creativa. En esa huelga... el gremio tuvo huelgas importantes en el 65, que fueron fundamentalmente en defensa de la fuente de trabajo frente al cierre de varias instituciones bancarias privadas; tuvo huelgas muy fuertes en el 68, en la banca oficial, en el 69 en la banca privada; en el año 73, cuando se instala, con todas las formalidades, la dictadura en el país [...] Yo caracterizo en ese periodo, hasta el 73, una línea de acción muy utilizada que era lo que se llamábamos el trabajo “a reglamento” que era, las instituciones normalmente tienen reglamentos de funcionamiento, pero la práctica y la demanda de la atención al público, generalmente hace que naturalmente se vayan violando, y violando para producir más, hablando, en términos, digamos, más técnicos y cuando se utilizaba ese mecanismo las instituciones se paraban, de hecho, y le daban un enorme vigor a la movilización que se desarrollaban...

GB: Si por que han ido evolucionando las estrategias...

CC: ...Desde la vieja historia clásica del paro, hasta la huelga general, estos mecanismos que requerían un fuerte conocimiento de lo que era el funcionamiento de las empresas empezaron a ser utilizados. Y que finalmente se empezó... en respuesta, a fines de la década del 60 se empieza a incorporar tecnología sustituyendo mano de obra y ahí, este, le generan dificultades, se siguió con la herramienta de los trabajo a reglamento pero ya la existencia de tecnología, generaba otras dificultades, que todos sabemos lo que hoy en materia tecnológica el sistema

⁴²¹ Ya desde marzo de 1967, el gobierno de Gestido había promovido tribunales de arbitraje para regular los conflictos, sin mayor éxito.

⁴²² Se calcula que entre el 13 de junio de 1968 y el 15 de marzo de 1969, la Asamblea General fue citada 83 veces consecutivas para el levantamiento de las medidas, sin lograr el quórum, debido a la renuencia de los legisladores de los partidos tradicionales afines al PE; en Broquetas San Martín, Magdalena, “Liberalización económica, dictadura y resistencia”, en Frega, *Historia del Uruguay en el siglo XX: 1890-2005*, p. 173.

⁴²³ De acuerdo con los datos que cita Selva Chirico: “en 1968 se registraron 134 huelgas en organismos estatales, 130 en empresas privadas, 56 en institutos de enseñanza, 446 paros y ocupaciones de fábricas y cinco paros generales que afectaron a 500,000 obreros y empleados; cada conflicto (UTE, ANCAP, bancarios, frigoríficos, enseñanza) moviliza miles de personas”; en *Estudios* 56, mayo-junio 1970; citado en *op. cit.*, p.150. En agosto de 1968 en una manifestación en repudio a la represión en los centros universitarios resultó muerto el estudiante Líber Arce. Su sepelio fue acompañado por una manifestación multitudinaria. El gobierno de Pacheco también había prohibido varias publicaciones e ilegalizado algunas fuerzas políticas de izquierda.

bancario utiliza, y que muchas veces desde un escritorio se puede supervisar, organizar, sin que haya demasiado material humano vinculado con esa tecnología.⁴²⁴

Sobre este mismo periodo Luis Iguini, ex líder sindical de la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE), comenta:

[...] Hubo... Por ejemplo... lo que llega hasta la dictadura [...] Hubo represión. Porqué, porque habían medidas prontas de seguridad, que equivale a estado de sitio en otros países, que prohibía la actividad sindical. Pero ¿cuándo se decretaba las medidas de seguridad? En junio, es decir... Porque... la constitución dice que... al final de junio tiene que estar en el Parlamento el mensaje del Poder Ejecutivo sobre los sueldos, sobre toda la... la administración central. Entonces... raaa... ahí llevábamos la lucha y... ¡Medidas de seguridad! Muchas veces llevaban presos a los compañeros por centenares. Los sindicatos... los sindicatos, la actividad de los sindicatos, quedaba restringida, prácticamente prohibida. Asamblea que se realizaba, marchaban presos. Pero... se mantuvo firme la organización todos estos años. Los años más duros fueron el 68 porque... salió... ya estaba Pacheco Areco, electo, electo, este... había muerto Gestido y decretó congelación de precios y salarios. Nos agarró de lleno. Entonces... se contestó de inmediato con un paro general y... fueron cientos de compañeros presos [...] Pero las medidas de lucha continuaron, las medidas de lucha continuaron. Y prácticamente de ahí en adelante hubo, todos los años, ya venía de antes ¿no? Medidas de seguridad. Todos los años, todos los años. Y... un año sólo no hubo medidas de seguridad, cuando subió Gestido al gobierno. Cuando asumió la presidencia Gestido, ese año no hubo medidas de seguridad. Después se levantaron, recuerdo, unas semanas era para echarlo a... Seregni había pedido el retiro, que era jefe del ejército, había pedido retiro y como habiendo medidas de seguridad, era estado de guerra, no podían darlo de baja. Entonces levantaron las medidas de seguridad para... para echarlo... [...] y así fuimos caminando... hacia el golpe de Estado.⁴²⁵

Lo que nos sugiere una interesante relación entre la lucha por los sueldos, particularmente de los funcionarios públicos (aunque no de forma exclusiva) y el decreto, cada año, de las medidas prontas de seguridad, por lo menos desde mediados de la década de 1960.

APU, por su cuenta, después del conflicto de 1965 y su incorporación plena a la CNT, también vivió de una forma muy intensa aquellos años:

[...] Esos cinco años previos a la dictadura [1968-1973], nuestra área, que es la comunicación, estuvo en la línea roja, candente, creo que llegamos a marcar el récord mundial de represión

⁴²⁴ Entrevista C. Coitiño, *op. cit.*

⁴²⁵ Entrevista realizada con Luis Iguini, 6 de diciembre de 2011, Montevideo.

relativa a la comunicación, por un gobierno democrático, exagerando de su... de sus elementos aplicando medidas de excepción, como el que le daba poderes especiales, como las medidas prontas de seguridad. Y entre esas medidas de represión estaba prohibir determinado tipo de información, hasta se llegó a prohibir el uso de algunos términos "tupamaros", "guerrillero", que estaba en boga, ahí en ese momento.⁴²⁶

En el ámbito de la política, la unidad sindical de la CNT tuvo su correlato en la unidad de la izquierda,⁴²⁷ que bajo el lema "Frente Amplio" un conjunto de fuerzas afines participaron en las elecciones nacionales de 1971, llevando como candidato a la presidencia al gral. Liber Seregni,⁴²⁸ que obtuvo el 18.28% del total los votos.⁴²⁹ La nueva coalición integró a comunistas, socialistas y demócratacristianos, así como a fuerzas disidentes de blancos y colorados, entre otras corrientes minoritarias. Al igual que la CNT, el Frente Amplio adoptará en sus "Bases programáticas de la unidad", lo acordado en el Congreso del Pueblo.⁴³⁰ Así, bajo una amplia *pluralidad* de izquierda,⁴³¹

⁴²⁶ Entrevista con Porley, *op. cit.*

⁴²⁷ De acuerdo con Universindo Rodríguez, *et. al.*, "En ese contexto [ejecuciones de MLN-Tupamaros en 1970] la CNT dio a conocer un documento titulado Unir a todos los sectores populares. En todo el proceso de gestación de la unidad de la izquierda (Frente Amplio), los principales dirigentes de la CNT usaron la consigna de que se debía 'unir políticamente lo que ya estaba unido sindicalmente'; en *op. cit.*, p. 68. De acuerdo con varios de nuestros entrevistados, la CNT jugó un papel fundamental para el surgimiento del Frente Amplio. Carlos Coitiño, por ejemplo, dice que el caso uruguayo es interesante porque: "Primero se construyó la unidad sindical y después se construyó la propuesta política, que intentó ser representativa, que fue el Frente Amplio" (a la vez se asume como uno de los responsables por la creación del Partido Por la Victoria del Pueblo (hoy PVP-FA), ya en el periodo del régimen cívico militar, aunque estaba preso). Estos hechos nos parecen muy interesantes, en la medida en que dan cuenta de una reinterpretación de la pauta de *autonomía* sindical, y sus límites, para dar cabida a una mayor incursión política de muchos sindicalistas pero bajo formas poco ortodoxas.

⁴²⁸ Como mencionamos antes el gral. Seregni, junto con algunos otros militares, renunció a su importante cargo en el Ejército al estar en desacuerdo con la política represiva de Pacheco.

⁴²⁹ En la década anterior, tanto comunistas como socialistas habían intentado unificar fuerzas en la izquierda, por lo que, junto con el surgimiento de nuevas fuerzas al interior de los partidos tradicionales, incluyendo los "pequeños", constituyeron antecedentes para tener en cuenta en el proceso.

⁴³⁰ Natalia Doglio, Luis Senatore y Jaime Jaffé, al hacer un análisis, encontraron un alto grado de coincidencia de los tres documentos. Apuntan que, si bien el programa del FA, a medida en que se incrementa su cauce electoral, se ha distanciado bastante (tornándose menos "radical"); en cambio el PIT-CNT mantiene intacta su fidelidad; en "Izquierda política y sindicatos en el Uruguay (1971-2003)"; en Lanzaro, Jorge Luis, Daniel Buquet y Alfonso Castiglia, *La izquierda uruguaya entre la oposición y el gobierno*, Editorial Fin de Siglo/Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, 2004, p. 251-95.

⁴³¹ Como se podrá imaginar el lector este proceso tuvo sus escollos. De acuerdo con Muñoz Braga, quien fue impulsor, junto con Héctor Rodríguez, entre otros, de los Grupos de Acción Unificadora, GAU (otro de los experimentos políticos emanados desde el sindicalismo), uno de los principales obstáculos que se tuvieron que superar para que naciera el FA fue la negativa de los comunistas para colaborar con los militares disidentes del gobierno. Desde luego este es sólo un ejemplo, de los muchos que podrían citarse.

con el propósito de presentar una fuerza política *unificada* pero manteniendo cada fuerza política (al igual que los sindicatos) una férrea *autonomía*, a través de un nuevo proceso dialéctico organizacional entre fuerzas centrípetas y centrífugas (igual que en el caso de la CNT), vería la luz la nueva invención política del Uruguay que se convirtió en ese “tercer partido”, que había sido largamente esperado, anhelado por muchos uruguayos desde el fin de la Guerra Grande, a mediados del siglo XIX... Pero que finalmente emergió y desafió al bipartidismo tradicional.

No obstante, en 1971, los votos del Frente Amplio fueron insuficientes por lo que subió al poder el candidato del Partido Colorado: José María Bordaberry. Bajo su presidencia, las medidas económicas ortodoxas continuaron y la espiral despótica dio su último giro. Así, el paso final en este segundo momento de la espiral despótica se concretó a principios de 1972, cuando el Parlamento decretó la suspensión de garantías individuales y aprobó el “Estado de Guerra” (por conmoción interna) con vigencia de 60 días, que se aplicó tanto en abril,⁴³² como en septiembre y noviembre de aquel año. En febrero de 1973, los mandos de las FFAA desconocieron el nombramiento del nuevo ministro de Defensa, realizaron miles de allanamientos ilegales, deteniendo a cientos de personas y manteniéndolas en unidades militares.

El 27 de junio de 1973, el presidente Bordaberry, una vez que ha pactado con las FFAA (conocido como acuerdo de Boiso Lanza) el establecimiento de un régimen autoritario, firma el decreto de disolución del Parlamento.⁴³³ Medida a la que el movimiento sindical respondió con una célebre huelga de 15 días, insólita en la historia

Empero, deseamos subrayar la importancia de las pautas socializadas previamente para que se pudiera dar esta unificación, de la *forma* tan peculiar en que se dio.

⁴³² En aquel mes se dieron los enfrentamientos armados más importantes entre la guerrilla urbana y las Fuerzas Armadas. El 14 de abril el MLN realizó un operativo en el que fueron asesinados cuatro integrantes de lo que se concebía como el “escuadrón de la muerte” (que a su vez tenía como objetivo eliminar a los integrantes de la guerrilla). Las Fuerzas Armadas y la policía respondieron con el allanamiento de varios locales y la ejecución de 8 miembros de la organización, y el 17 de abril el fusilamiento de 8 militantes comunistas, en un allanamiento a la sección 20 del Partido Comunista del Uruguay (PCU).

⁴³³ El golpe de Estado es resultado de un proceso previo que se detona unos meses antes a partir de que el Ejército uruguayo desconoce del Ministro de Defensa nombrado por el presidente Bordaberry, en febrero de 1973 (comunicados 4 y 7), y lo obliga a pactar el régimen autoritario. Durante los meses que transcurren entre este acontecimiento y la concreción del golpe de Estado, las fuerzas armadas sostuvieron conversaciones informales con representantes de partidos y sindicatos, lo que generó, junto a otros elementos del comunicado no. 7, que hablaban de cierta redistribución, un clima de cierta ambigüedad sobre las intenciones del régimen que las FF AA tenían en mente, pues se pensó que el desenlace podía ser similar al de los militares en Perú (1968).

de los golpes de Estado del periodo. El sr. Iguini nos comparte sus recuerdos sobre la peculiar huelga:

[...] fue un 27 de junio, que era un miércoles, COFE había resuelto... junio, junio, mes de las rendiciones de cuenta... había resuelto un paro de 72 horas, 27, 28, 29, es decir miércoles jueves y viernes, y después sábado y domingo. Iba a ser una larga “semana libre”. Habíamos resuelto ese paro de 72 horas. Al resolverse la huelga general automáticamente el sábado que era 29, el sábado detrás, ya estaba resuelto que íbamos a la huelga, pero expresamente, orgánicamente, reunimos a toda la dirección de COFE, el sábado en la mañana en el local de Contaduría General de la Nación, en la calle Colonia cerca del parque de bomberos, y expresamente ratificamos la posición de huelga general. Eso fue la mañana del sábado 30. A las dos de la tarde declaran ilegal a la CNT y ordenan la captura de todos los dirigentes sindicales. Y ya la huelga se llevó adelante. El 4 julio el gobierno, la dictadura, sacó un decreto que permitía echar, despedir, a los trabajadores de la actividad privada, despedirlos sin indemnización, y que permitía despedir también a los funcionarios de administración pública, sin sumario. Era un movimiento muy extenso, muy complejo porque, la administración pública, agarras técnicos, técnico universitario de todo tipo, semi técnicos, administrativo especializado, agarras personal obrero, calificado, semi calificado, es decir... Y los lugares de trabajo son muy variados. Entonces qué resolvimos: los lugares que se podía, la huelga fue en el lugar de trabajo, pero al entrar en juego ese decreto, que autorizaba, nos ponía difícil, resolvimos que la huelga se siguiera con brazos, en los lugares donde no hubiera más remedio, de brazos caídos y donde no fuera posible continuar de brazos caídos, hacer circular los documentos sin darle salida, circular permanentemente. Y bueno el primer procesado, de carácter sindical, por esas medidas fue un compañero de COFE, Rodríguez Luciani, me acuerdo siempre, de Paysandú, por acatar directivas de COFE y... era de catastro. Entonces ¿me entendés? Los papeles circulaban, circulaban.

Bueno. La huelga de cualquier manera, te adelanto que... fue difícil, fue difícil. Porque además el ejército [...] el ejército estaba lleno de dudas. “¿Es una huelga insurreccional?” No, no es una huelga insurreccional. Era una huelga pacífica, pero tenían miedo los aparatos armados que había. La huelga estaba al margen de eso. Entonces desocupaban una fábrica, llegaban con las camionetas, bayonetas, ametralladoras, se echaba... Se iban los milicos y a las horas la gente volvía a ocupar. Y eso ocurrió permanentemente, permanentemente. Después tuvimos problemas en el levantamiento de la huelga porque vimos que no dábamos más. Corríamos el riesgo de quedarnos sin movimiento. Que la gente empezara a entrar a trabajar, perdiera la disciplina sindical y ahí no, no, no te da revancha. Entonces se acordó con el Frente Amplio y el Partido Nacional de hacer una manifestación, que fue prácticamente el cierre de la huelga general, el 9 julio a las cinco de la tarde, con una represión tremenda. El día discutimos y tuvimos discrepancia sobre el levantamiento de la huelga había una parte de compañeros que sostenían que había que seguir la huelga y otros a su vez sostenían que había que negociar con el gobierno, porque teníamos muchos compañeros presos, negociar con el gobierno. El

gobierno ofrecía aumentos de salario, nosotros dijimos ni hablar, pero había compañeros que sí querían hablar, de la libertad de los compañeros. Pero triunfó felizmente, la mayoría que entendió, que no había que negociar nada con la dictadura, nada, nada, nada, que quedara como una pared, ahí, un bloque, una separación entre el movimiento sindical y la dictadura, y así se resolvió felizmente. Y desde el punto de vista histórico eso nos salvo, eso nos salvó de que los trabajadores... [...] Digo, históricamente eso nos salvó, digo, porque quedó claro que la CNT se jugó, se llevaron una gran cantidad de compañeros presos, después nos mataron compañeros, pero no negoció con la dictadura, se negó a negociar con ella. Y bueno, y la condenamos frontalmente, chao. Ellos nos condenaron a nosotros también.⁴³⁴

3) Régimen "cívico-militar" (1973-1984).

El régimen autoritario, pactado desde el PE, fue "institucionalizado" a través del establecimiento del Consejo de Seguridad Nacional (COSENA), integrado por el Presidente, algunos ministros clave (Interior, Relaciones Exteriores, Defensa) y los Comandantes en Jefe de las FFAA (desde luego muchos militares ocuparon puestos clave a lo largo y ancho de las instituciones gubernamentales). Al ser respondido el golpe con una huelga general organizada por la Convención Nacional de Trabajadores (CNT), el nuevo gobierno declaró ilícita dicha organización, dispuso la clausura de los locales sindicales y el arresto de sus dirigentes. De igual manera, se suspendieron las actividades de todos los partidos y se ilegalizaron las agrupaciones de izquierda. Desde luego se censuró prensa, radio y televisión y se sometieron a las escuelas a un estricto régimen de disciplina y supervisión.

Es importante subrayar, para la correcta comprensión del funcionamiento de los mecanismos del poder despótico que adquirió el régimen, que la naturaleza del régimen "cívico-militar" es muy distinta a la de los otros regímenes autoritarios que se establecieron en sus países vecinos, como Argentina (con sus desapariciones forzadas masivas) o Chile (con fusilamientos sistemáticos). En Uruguay el régimen encarceló a miles de personas (al menos cerca de 5,000 fueron procesados por la Justicia Militar), hizo un uso generalizado, protocolario, de una amplia gama de técnicas de tortura (en 99% de los casos), por las que varios murieron, con aproximadamente 230

⁴³⁴ Entrevista con Luis Iguini, *op. cit.*

desaparecidos (la mayoría de ellos secuestrados en países donde operó el “Plan Cóndor”).⁴³⁵

Durante este periodo, las organizaciones de trabajadores se mantuvieron en permanente resistencia, aunque a un nivel más disipado. Los militares no sólo suspendieron los derechos sindicales, sino que además intentaron formar nuevos “sindicatos”, a lo que los trabajadores se opusieron. Como refiere Iguini:

Fijáte que ellos intentan organizar sindicatos pro gubernamentales. Nosotros levantamos la huelga el 11 julio y ellos convocan en setiembre a un plenario, era donde le encargamos a un compañero que dijera, lo que era ¿no? Porque ellos lo que querían, una central de alcahuetes y carneros, y les deshicimos la reunión con ese compañero. Además, transmitido por radio a todo el país [...] Este, ellos hicieron unas fichas. Ellos sostenían que, claro las direcciones sindicales han ido cambiando, y entonces aunque siguieron siempre, en COFE siempre hubieron militantes de primera línea de los partidos tradicionales, había mucho militante de izquierda, comunistas, socialistas, además en un ritmo correcto, muy fraterno. Pero la campaña del gobierno fue que en los sindicatos, los marxistas los subversivos, este, se apoderaban de los sindicatos que estaban allí, pesados de prepotencia, que no respondía a lo que la gente quería, que era gente impuesta. Entonces hicieron unas fichas para que la gente formara “¡Nuevos sindicatos!”, “¡Libres!”, “¡Sacarse el cáncer marxista de encima!”. Y bueno... en el Ministerio del Trabajo, repartía, pero repartía además muy poquitas, las hojitas, gente conocida, aquí y allá... Y nosotros no podíamos echar ... hasta que un día echamos mano a las hojas, entonces cuando les echamos mano a las hojas mandamos a imprimir, porque teníamos imprenta y todo... Imprimimos por miles y miles y miles y le dimos a todos los compañeros, de todos los sindicatos ¿Y qué nos encontramos? Que dos meses después de terminar la huelga, la gente se había reafiliado a los viejos sindicatos y teníamos el doble de a... No podíamos cobrar la cuota ¿no? Pero teníamos el doble de afiliados del momento en que empezó la huelga. Digo, somos un país chiquito, tú sabes que somos muy pocos ¿no? Pero teníamos el doble de afiliados.⁴³⁶

Pervivencia de la cultura participante y reconfiguración de la infraestructura política

La instauración del régimen cívico-militar representó sin ninguna duda una ruptura en el proceso general de socialización política de Uruguay (que como hemos visto presenta serias embestidas incluso desde 1968), pues se aplicaron medidas coercitivas tanto en la

⁴³⁵ Cfr. Magdalena Broquetas San Martín, *op. cit.*, p. 199-200.

⁴³⁶ Entrevista L. Iguini, *op. cit.*

escuela,⁴³⁷ el trabajo,⁴³⁸ los medios de comunicación,⁴³⁹ estaban proscritos los partidos políticos (la izquierda ilegalizada y los demás suspendidos).⁴⁴⁰ Los sindicatos, además, se debilitaron con la reestructuración económica en las décadas de 1980 y 1990, a partir del declive de la pequeña industria de bienes de consumo, la flexibilización laboral y el incremento importante del trabajo marginal no sindicalizado (por lo que se disminuye a la mitad sus afiliados y se inclinan hacia el sector público).⁴⁴¹ Es decir, no todos los sectores de la actividad privada sobrevivieron. Por ejemplo, la debacle de la industria de bienes de consumo llevó también al erosionamiento gradual de muchos gremios, como el textil; por ende existe una mayor ruptura de la socialización en la industria privada, a diferencia de la continuidad que se percibe en el sector público.⁴⁴² Ante estas circunstancias los sindicatos se tuvieron que sobreponer. Como Coitiño refiere:

[...] después vienen ya etapas pos dictadura que son fundamentalmente de reconstitución de toda la organización sindical, digamos, en la medida que hubo mucha represión, desaparecieron en ese periodo muchos dirigentes sindicales, y hubo que recomponer una nueva

⁴³⁷ Ver, por ejemplo: Beisso, Rosario, *El modelo educativo de la enseñanza secundaria en el régimen militar Uruguayo. Un análisis de la estrategia de la constitución de sujetos*, Tesis de Maestría FLACSO/México, México, 1985.

⁴³⁸ Los profesores por ejemplo eran obligados a hacer el “Juramento de Fe democrática” que los militares habían creado para todos los trabajadores públicos, la cual rezaba: “Juro por mi honor mi adhesión al sistema Republicano Democrático de Gobierno que la Nación ha implantado por su Voluntad Soberana y declaro no haber pertenecido ni pertenecer a las organizaciones disueltas por el Poder Ejecutivo, así como toda otra que atentare contra el actual sistema de Gobierno. Acepto que la falsedad de la presente declaración implica la aplicación de lo dispuesto en la Ley 14248 y en el art. 239 del Código Penal.” Citado por Sala de Tourón, Lucía y Jorge Landinelli, “50 años del movimiento obrero uruguayo”, en Pablo González Casanova (coord.) *Historia del movimiento obrero en América Latina*, vol. 4, IIS/Siglo XXI, México, 1984, p. 321-322.

⁴³⁹ Recordemos que incluso desde el gobierno de Pacheco Areco se prohibieron algunos medios de comunicación de izquierda y determinadas palabras, como lo hace notar también Porley, en un fragmento citado líneas arriba.

⁴⁴⁰ Una reconstrucción de la pervivencia de los partidos en este periodo, a partir de testimonios, se puede encontrar en: Dutrénit, Silvia, *El maremoto militar y el archipiélago partidario: testimonios para la historia reciente de los partidos políticos uruguayos*, Instituto Mora/Ediciones de Ciencias Sociales, Montevideo, 1994.

⁴⁴¹ Doglio, Senatore y Jaffé, “Izquierda política y sindicatos...”, *op. cit.*; ver también Supervielle, Marcos y Mariela Quiñones, “Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio”, en Enrique Mazzei (comp.), *El Uruguay desde la sociología. Integración, desigualdades sociales, trabajo y educación*, Departamento de Sociología/Facultad de Ciencias Sociales/Universidad de la República, Montevideo, 2003.

⁴⁴² De acuerdo con las cifras de 2003, el sector público constituye el 68% de los afiliados de la central, Doglio, Senatore y Jaffé; *op. cit.*, p. 278.

generación que no tuvo las alternativas de ese proceso formativo anterior, donde el joven y el viejo se juntaban, iban construyendo distintas maneras de llevar adelante la lucha sindical.⁴⁴³

Empero, a pesar de que el régimen autoritario y las transformaciones económicas mermaron el proceso de socialización, no lograron arrancar de raíz la cultura participante de los trabajadores. Las organizaciones sindicales fueron el pivote del proceso de transición a la democracia, una vez que muchos dirigentes políticos aún estaban inhabilitados para actuar. De tal forma, el resurgimiento del movimiento sindical recobró su impulso, en ese contexto de *redemocratización*, bajo el nombre de “Plenario Intersindical de Trabajadores” (1 mayo de 1983) y un año después se conformará como PIT-CNT (1 mayor de 1984).⁴⁴⁴

Aunque severamente lastimado, el PIT-CNT reemergió como una organización sindical con una poderosa capacidad de convocatoria, que desde la década de 1980,⁴⁴⁵ pero sobre todo en la de 1990, ha presentado una sólida oposición a las iniciativas de reformas estructurales de los gobiernos de los partidos tradicionales, a la vez que ha figurado como un defensor de los derechos humanos violados por el régimen autoritario.⁴⁴⁶ Por lo que *los sindicatos se han convertido efectivamente en un pilar de la democracia uruguaya, es decir son actores claves en los procesos políticos.*

⁴⁴³ Entrevista con C. Coitiño, *op.cit.*

⁴⁴⁴ Hoy se le conoce como PIT-CNT, de tal modo que ambas siglas dan cuenta tanto de la experiencia de los 60s y la resistencia a la intervención militar así como de su resurgimiento en la lucha por el regreso a la democracia

⁴⁴⁵ En 1980, se realizó un plebiscito nacional, en donde ganaría el NO (al proyecto de continuidad de los militares) con el 57,9%. Lo que significó un tremando revés al gobierno “cívico-militar” y dio lugar al inicio del proceso de transición al régimen democrático. Gradualmente los líderes de los partidos fueron recuperando sus derechos políticos, realizaron elecciones internas (la izquierda promovió el voto en blanco). En 1983 una alianza “intersectorial” bastante amplia, compuesta por partidos, sindicatos y movimientos sociales organizan el Acto del Obelisco en Montevideo, una manifestación multitudinaria. Al siguiente año son liberados 411 presos políticos. En todos esos hechos la participación de los sindicatos fue central. Entre julio y agosto de 1984 representantes del Partido Colorado, Frente Amplio (Liber Seregni aún proscripto) y la Unión Cívica (con la oposición del Partido Nacional) y del gobierno autoritario negociaron las condiciones de la transición y en ese mismo año se llevan a cabo las elecciones, que dan el triunfo al Partido Colorado y a su candidato Julio María Sanguinetti (en el segundo lugar de la fórmula del Frente Amplio se encontraba José D’Elía, quien se había formado en FUECI precisamente en los años de los CS y que posteriormente fuera el primer presidente de la CNT).

⁴⁴⁶ El PIT-CNT se ha opuesto a las reformas privatizadoras, al recorte del gasto público y ha realizado campañas para la derogación de leyes como la Ley de caducidad de la pretensión punitiva del Estado (1989), Ley de Empresas Públicas (1992), Ley de creación del régimen de AFAPs, ley del Marco Regulatorio Energético (ambas en 1998), el artículo 29 de la Ley de Inversiones en 1999, disposiciones sobre la Ley de Urgencia nro.1 (2001) y el referéndum sobre la Ley de Asociación de ANCAP (2003),

Esta es una realidad que tienen muy claro los sindicalistas. Cuando les preguntamos a nuestros entrevistados su opinión sobre el impacto que las organizaciones de trabajadores han tenido en la vida política del país (emulando las preguntas de la literatura de la socialización política en el trabajo para medir el “sentimiento de competencia”), todos, a su modo, concordaron que ha sido fundamental para el funcionamiento de la democracia y el desarrollo de la izquierda:

Luis Muñoz Braga (FAIT):

[...] en síntesis te digo que el movimiento sindical marcó mucho a la izquierda nuestra, mucho, mucho, mucho. Y recién ahora están tomando los, digamos, los políticos se están dando cuenta de que el movimiento sindical, si se le considera, sirve para hacer las cosas. Lo que pasa que el movimiento sindical sufrió el impacto de la dictadura, y no siguió madurando de la manera que estaba antes, entonces el mismo movimiento sindical se ha hecho muy corporativista, ha perdido mucho la noción de lo que es el trabajo sindical, que pierde, lo perdieron... [...] Pero te digo, los dirigentes de aquella época tenían otra mentalidad, era otra mentalidad, que ahora no tienen... Otra... era distinto [...] Como dice Mujica, dice “es gente que les falta mostrador”... No tienen ese espíritu. Nosotros, nos falta entendimiento, si no nos hubiéramos bancado [soportado] esos siete milicos que trajo Seregni... Yo no los hubiera bancado tampoco... Bueno y marchamos... Y salió el Frente Amplio... Fue una época linda, y además hicimos mucho, porque yo creo que el Frente es una obra importante, no sé hasta cuándo durará porque veo que... Yo les tengo mucho miedo a los que no vivieron el Frente, los que no vivieron el Frente, que se incorporaron después, que son los que tienen hoy el poder. Mujica no pasó por el movimiento sindical nunca... y el movimiento sindical pule, pule mucho, da visión de futuro. Valora las cosas de otra manera, es... Es otra cosa, es... Bueno, vamos a ver... Yo tengo miedo que en cualquier momento empecemos, ya estamos patinando, pero nos está salvando la situación económica [...] Pero claro esta gente no vivió, no vivió cómo tuvimos que convencer a la gente, los comités de base como cumplieron... Los comités de base cumplieron una función educativa muy importante, muy importante para aquellos que militaban en los partidos tradicionales. Se les abrió la cabeza en muchas cosas explicándoles la situación. Fue muy importante, ahora los comités de base los toman para recolectar gente para su bando...

Rodolfo Porley (APU):

De calificación, diría yo. Justamente por esa independencia de clase. El impacto es que haya permanente, y renovadamente, desde el sector laboral, una exigencia independiente, de

algunas de las cuales fueron efectivamente derogadas; a la vez que ha asumido la delantera en plebiscitos como la fijación de un porcentaje constitucional mínimo del 27% para el presupuesto de la enseñanza pública (1994), referéndum para la derogación de la Reforma de la Seguridad Social de 1995; en Doglio, Senatore y Jaffé; *op. cit.*, p. 280

partidismo. Independiente. Es el sistema político el que tiene que dar respuesta. Pero lo curioso es que el movimiento sindical expresaba a esos miles de blancos y colorados que fueron puestos por ellos, en los sesenta en... los entes estatales y que sin embargo en el plano sindical le reclamaban, a los mismos que los pusieron. A los mismos líderes de los partidos o lo que sea contra su línea, eso es la calificación al enriquecimiento de una democracia. Cuando se cumplen diferentes roles y niveles y el movimiento sindical uruguayo y popular ha podido cumplir esa calificación. Aún hoy. En un segundo periodo de un gobierno de izquierda que se podía decir que podía haber una relativización, partidaria de gobierno. No. Donde hay reclamos, donde hay necesidades, donde hay desfases se critica, se reclama y se actúa en todo caso para un mejor gobierno alternativo. Para que se aplique un programa, para que se complemente, para que sea consecuente. Eso, fijate que estoy razonando en voz alta, tú decías para el pasado y ahora me estoy dando cuenta que para el presente también califica, mucho, la independencia. Lo cual no quiere decir que no tenga compromiso con un gobierno alternativo. Para que vaya mejor, pero con contenidos, con contenidos auténticos. Para transformar las realidades sociales, laborales en los programas establecidos. Entonces en definitiva te digo que sí, hemos sido desde el punto de vista sindical protagonistas de esta sociedad democrática, de su calidad, y la demostración más grande fue esa huelga general, heroica. Con ocupaciones y la resistencia a la dictadura que le hicimos con todo.

Carlos Coitiño (ex AEBU):

[...] Ha sido determinante. El proceso que te contaba del siglo pasado, que primero la unidad de los trabajadores es la que se gestó, es la búsqueda de unidad representativa de acuerdo a la defensa de intereses distintos, que siempre la sociedad [...] posteriormente constituyó la creación del Frente Amplio. Pero digamos es un proceso lleno de contradicciones [...] fundamentalmente un problema que no ha resuelto ni la fuerza política de la organización sindical que es el problema de la participación. Los años de vigencia del terrorismo de Estado generaron en el nivel ideológico una fuerte lastimadura en cuanto al individualismo y ese individualismo nos dificulta la participación, y más allá, digamos, ojo y quiero ser bien preciso que esto, no puede definirse como lo general hay que incorporarlo en un análisis del proceso de contradicciones que nuestro pueblo en las organizaciones políticas o sindicales han tenido y es más fácil admitir que el carácter representativo de los trabajadores del hoy PIT-CNT sigue siendo muy legítimo, que ese carácter representativo se transforme en carácter participativo que es el que habilita a la creación de más conciencia [...]. Necesitamos transformar representación en participación es el problema el gran desafío para el cual, el Partido por la Victoria del Pueblo, como respetuoso del respaldo sin ninguna duda para empujar el carro de la organización sindical sostenemos que es uno de los grandes desafíos de esta etapa. Y no queremos ser observadores, sino en el PVP hay trabajadores organizados, dirigentes, etc., y con todos ellos discutimos de qué manera hacer las propuestas de acción que permitan generar las nuevas condiciones de participación, sin las cuales un programa de transformaciones profundas, sólo conversando, sólo representando, no es posible que se concrete. La correlación

de fuerzas favorable a la clase dominante para ser alteradas implican el desafío de una lucha que es ideológica, que es política, para quitarles el poder que nace de lo económico, que nace de lo político, que nace de lo ideológico. Vaya, esa es la batalla que tenemos planteada y esperamos poder contribuir en la manera que podamos en ser parte de esa masa trabajadora que debe estar en los primeros lugares de la lucha democrática.

Luis Iguini (COFE):

La organización popular más importante que existe en este país es el PIT-CNT. Es de una fuerza... es de una fuerza... no sé cómo explicarlo. Latente. Inmensa. Porque tiene todos los sectores de trabajo, que *busca tener un programa común, con objetivos comunes, que todavía no, no, no, muy generales todavía, muy generales*. Pero lo que no hay duda es que este movimiento sindical con todas estas dificultades es un baluarte en defensa de la democracia, de eso no hay duda. Acá sea lo que sea, venga de donde venga, el movimiento sindical va a defender las libertades democráticas. En la huelga general con todo lo que era, 30 años atrás cuarenta años atrás, si usted revisa cuáles eran las consignas de la huelga, los cinco puntos de la huelga, el primer punto era: libre funcionamiento de los partidos políticos, parlamento... libertad de prensa, no decía aumento de salarios ni nada por el estilo. No. Libertad, libertad, libertad. Cinco puntos. El último era las bandas fascistas en los liceos. Pero habla de las condiciones de vida globalmente [...] Son ya en aquella época y hoy más que nunca, no tenga duda. Se ha avanzado mucho en eso, en la comprensión de la defensa de la libertad.

En los noventa viene la crisis del PCU, que se deriva a partir de la dictadura. Un tema central era la dictadura del proletariado, pero los que pasamos por la cárcel y que sufrimos la tortura, y estuvimos al borde de la muerte, valoramos mucho lo que dice Lenin, que la democracia hay que defenderla y que un verdadero revolucionario tiene que defender la democracia a muerte. Entonces levantar en este país la consigna dictadura del proletariado es echarle a la gente en contra. La gente no quiere ni oír hablar de dictadura. Esa fue la causa fundamental de la división.

Wladimir Turiansky (AUTE):

Ha sido fundamental. Porque uno no exagera si dice que el movimiento obrero uruguayo, el elemento sindical, también ha jugado en la formación de la cultura del Uruguay, de los hábitos culturales, del modo de pensar la conciencia social ha jugado un papel de primera línea porque siempre, hasta la conformación del Frente Amplio y después también, toda la parte más, más, cómo te diré más fermental de la elaboración de un pensamiento de izquierda transgresor, por decirlo de alguna manera. Porque la palabra revolucionario (a veces se entiende mal) arranca de la vida sindical, del debate sindical. Yo creo que sí, que ha sido un impacto de primera línea y que ayudó mucho a construir el pensamiento social uruguayo [...] Hablo desde los orígenes del movimiento obrero, porque los sindicatos de este país vinieron en las valijas de los obreros. Fíjate que muchos de los trabajadores que vinieron a comienzos a fines del siglo pasado y

comienzos de este provenían de las comunas, se habían escapado de la comuna o de la persecución a los socialistas en Alemania, todo ese tipo de cosas... Entonces se metieron inmediatamente, e inmediatamente empezó a surgir el pensamiento social de ahí.

Así, las organizaciones sindicales, manteniendo su autonomía también respecto al Frente Amplio, han tenido un papel clave en la reconfiguración que la infraestructura política democrática ha experimentado, de manera gradual, en los últimos 40 años. Nos referimos de manera particular a la transformación del subsistema de partidos en Uruguay, que pasó de ser esencialmente bipartidista (con algunos “partidos de ideas”) al pluripartidismo pleno, con el Frente Amplio como principal fuerza política, gobernando Montevideo, desde 1990, y Uruguay en los dos últimos periodos (desde 2005 hasta nuestros días). El Frente Amplio ha ensanchado su caudal electoral desde la década de 1980, pero fue sobre todo en los noventa, a la par que matizaba su discurso ideológico, cuando comenzó a experimentar un incremento sustancial que le llevaría a conquistar el gobierno nacional en las elecciones de 2004. Es relevante para esta investigación decir que los “sectores medios” de Montevideo han sido parte fundamental para el éxito electoral del Frente Amplio, aún antes de que “ablandara” su discurso. Este hecho ya ha sido señalado con detalle por quienes han investigado el fenómeno del crecimiento electoral del FA.

Sobre la temprana importancia de los sectores medios en este proceso, dice Juan Pablo Luna:

Los resultados presentados aquí son consistentes con los datos presentados por Moreira (2000), considerando los 18 CCZs y su media educativa. Mientras que en 1984 y 1989 es evidente que el FA vota mejor en sectores medios y medios altos y en algunos bastiones tradicionales de la izquierda montevideana, como La Teja, en 1999 el FA “explota” electoralmente en la periferia montevideana. Así, especialmente en 1999, el FA presenta los mayores niveles de votación en los barrios con menor desarrollo social. La tasa de crecimiento es también mayor en estos sectores [medios].⁴⁴⁷

La correlación entre sectores medios montevidianos-barrios típicamente obreros, como La Teja, y el voto “duro” del Frente Amplio, se pone en evidencia a través de los mapas de Montevideo que presenta el autor, para ambas décadas. Quizás,

⁴⁴⁷Luna, Juan Pablo, “¿Entre la espada y la pared? La transformación de las bases sociales del FA y sus implicaciones de cara a un eventual gobierno progresista”; en Lanzaro, Jorge (coord.), *La izquierda uruguaya. Entre la oposición y el gobierno*, Fin de Siglo, Montevideo, 2004, p. 217.

estos hechos podrían generar extrañamiento en parte de la izquierda uruguaya. ¿Cómo explicar que son los sectores medios montevideanos y no (sólo) los obreros quienes constituyen el “voto duro”, inicial, del Frente Amplio? Para nosotros se trata de la continuidad en el proceso de socialización de los trabajadores, que se ha venido desarrollando a la par de la evolución de la estructura ocupacional.

En síntesis, después del desarrollo del poder infraestructural generado a partir de la puesta en marcha de los Consejos de Salarios, la tentativa despótica tomó un cauce de espiral, con tres momentos (1952-1968; 1968-1973 y 1973-1984), los cuales estuvieron pautados por la confrontación de dos grupos sociales, la élite económica (que se alió con la élite política) y las organizaciones de trabajadores. A su vez, al mismo tiempo en que se incrementaba el uso del poder despótico, las organizaciones de trabajadores, incluidos los trabajadores de cuello blanco, experimentaron un proceso de unificación, hasta que convergieron en la Convención Nacional de Trabajadores (1964-1966), que a su vez tuvo como correlato político el Frente Amplio (1971). Es decir, la resistencia de las organizaciones de trabajadores a la espiral despótica también favoreció el desarrollo político en Uruguay. Lo que nos parece sustancialmente importante en Uruguay, es que se logró establecer un puente entre la tradición de los trabajadores artesanos-obreros del siglo XIX y los nuevos trabajadores, los plenamente obreros y los de cuello blanco, que en la segunda mitad del siglo XX se convertirían, numéricamente, en el principal tipo de trabajador en Montevideo. Lo que permitió socializar la cultura participante a lo largo y ancho de la estructura ocupacional asalariada, forjar una central unitaria y poderosa e incursionar en la arena política, hegemonizada más de siglo y medio por el bipartidismo tradicional.

CONCLUSIONES

De manera general, este trabajo confirma las proposiciones que relacionan la democratización en la esfera laboral con la socialización de una cultura democrática y por ende el desarrollo de ciudadanos participantes. El análisis muestra que en Uruguay la democratización de las relaciones trabajo-capital a través de los Consejos de Salarios estimuló la socialización de una cultura participante entre los trabajadores de cuello blanco en Montevideo. A partir de la participación de los trabajadores en los CS en Montevideo en el periodo estudiado (1943-1952), sus organizaciones presentaron un fortalecimiento extraordinario, desarrollaron su estructura bajo un patrón bipartito (consejo directivo-asamblea) y se especializaron en funciones específicas de gestión del interés común del gremio. Para lo cual socializaron a sus adherentes en un conjunto de pautas de significado (gremio-participación activa-tolerancia-unidad-democracia) y de acción colectiva (elecciones, asambleas así como un interesante conjunto de “actividades de integración”) que están fuertemente articuladas por el bien común, se encuentran estrechamente vinculadas entre sí, y que tienen como finalidad fomentar la cohesión social del gremio y desplegar con efectividad una estrategia de presión gradual que va de la gestión por parte de la dirigencia en instituciones especializadas a las asambleas “masivas”, las manifestaciones, los paros y finalmente las huelgas. Es decir, el bien común como antesala de la participación individual. Así, hemos observado durante el periodo estudiado que sus organizaciones gremiales pasaron de la típica actitud que caracteriza a los trabajadores de cuello blanco, de cercanía con el sector patronal, siendo parte esencial del régimen de dominación en la esfera laboral, a una condición de autonomía y persecución de su propios intereses a través de la acción colectiva.

El desarrollo de una cultura participante entre los trabajadores de cuello blanco de Montevideo (así como en los nuevos gremios de los otros tipos de trabajadores que surgieron en el periodo) tuvo fundamentalmente dos factores causales de por medio. La *redistribución descentralizada* y la *pervivencia de una cultura de autonomía entre los trabajadores manuales*. El hecho de que la redistribución que implicaba el modelo de industrialización por sustitución de importaciones se haya dado de una forma descentralizada (los Consejos de Salarios) y no en forma vertical “corporativista” (en donde el Poder Ejecutivo somete a los sindicatos a un férreo control) obedece, a su vez, a la historia del sistema político uruguayo en la historia, que se ha desarrollado al

resolver las distintas necesidades que ha tenido la sociedad (por ejemplo, coerción, desarrollo de la economía, bienestar social, redistribución) mediante técnicas de poder infraestructural, lo que ha generado una estructura política extensa y descentralizada, con un sistema de contrapesos calibrado a detalle.

En este sentido, hemos corroborado la pertinencia para el caso de Uruguay de la teoría del poder de M. Mann, según la cual el poder infraestructural se desarrolla en la historia a través de ciclos que son sucedidos por tentativas de poder despótico, configurando una dinámica dialéctica. En los capítulos anteriores analizamos las distintas técnicas que los gobiernos uruguayos (sobre todo los de estirpe batllista) desplegaron con el objetivo de intervenir en la coordinación de las relaciones entre capital y trabajo. Así, hemos identificado dos ciclos en el siglo XX. El primer ciclo fue impulsado básicamente a partir de la iniciativa de José Batlle y Ordóñez que incluye una serie de leyes importantes (como la de 8hrs) en la legislación del trabajo, sin incorporar a los trabajadores a mecanismos de dominación; mientras que el segundo ciclo fueron precisamente los Consejos de Salarios para el sector privado (1943). Cada uno, a su vez, fue sucedido por una tentativa despótica. En el primer caso fue el terrismo (1933-1938) (seguido de un periodo de “restauración democrática” de Baldomir, 1938-1943), y en el segundo la espiral despótica que desemboca en el régimen cívico-militar (1952-1984). A ellos debemos agregar, con los gobiernos del Frente Amplio, en este itinerario de largo plazo el inicio, de un *tercer ciclo en la relaciones capital-trabajo*: un nuevo episodio de los Consejos de Salarios, pero ahora extendidos hacia el sector público, las empleadas domésticas y el sector rural.⁴⁴⁸ Para nosotros, *lo interesante de la teoría de Mann es que a través de estos ciclos se pueden fortalecer tanto la estructura política como las organizaciones sociales, es decir, la sociedad.*

Por el otro lado, las organizaciones sindicales han presenciado una expansión y fortalecimiento formidables, por lo que han crecido casi a la par de la evolución de la estructura ocupacional de Uruguay, sin perder su autonomía frente a las fuerzas

⁴⁴⁸ De acuerdo con un primer análisis de los nuevos CS, el papel del gobierno es distinto al que hemos venido estudiando: “Agrupan a los trabajadores formales por separado de los precarios, incorporan sus organizaciones sociales y subordinan sus necesidades y deseos a objetivos de inflación y equilibrio fiscal. Los Consejos de Salarios organizados por el gobierno del Frente Amplio institucionalizan la relación del trabajo con el capital, pero el Estado no actúa como mediador, sino como comando, que contiene los antagonismos y limita los conflictos.”; en Ibarra, Luis, “Los Consejos de Salarios en Uruguay con el gobierno de la izquierda,” *Revista Enfoques* 9 (2008): 199.

políticas. El fortalecimiento de las organizaciones sindicales se ha visto favorecido en los dos ciclos en los que el gobierno uruguayo ha intervenido en las relaciones trabajo-capital. En este sentido, el fortalecimiento de los sindicatos de trabajadores manuales durante el primer batllismo y la resistencia a la tentativa despótica del régimen de Terra, en la década de 1930, constituyeron un antecedente importante para el desarrollo autónomo de las organizaciones de cuello blanco en la década siguiente. La experiencia de los Consejos de Salarios a partir de 1943 (y probablemente hasta 1968) favoreció la gestación de una nueva cultura en los sindicatos (que fue mezcla de la acción directa con la gestión), la cultura participante, la cual se extendió en sectores de trabajadores antes inimaginables, como los trabajadores de cuello blanco. Lo que, posteriormente, dotó al movimiento sindical un “lenguaje común” y una gran capacidad de movilización.

La socialización de la nueva cultura política entre los trabajadores *modeló* la acción colectiva y por ende marcó a fuego el organismo que unificó a los sindicatos, entre 1964 y 1966, la Convención Nacional de Trabajadores (CNT), que tiene como principales características un programa con base en *objetivos comunes* (en los que destaca la lucha por las libertades civiles y la democracia), la *pluralidad*, la *unidad* y desde luego una celosa vigilancia de su *autonomía* de cualquier fuerza política, de cualquier parte del espectro político. Pautas que, a su vez, vemos replicadas en la emergencia del Frente Amplio, que se formó para participar en 1971, y que desde finales de la década de 1980 protagonizó un crecimiento electoral que lo ha llevado a ocupar el gobierno nacional desde 2005 hasta nuestros días, desplazando a los longevos partidos tradicionales a un segundo plano. Consideramos pues que estos tres hechos, socialización de una nueva cultura política en los sindicatos, unificación del movimiento sindical en la CNT (hoy PIT-CNT) y la emergencia y consolidación del Frente Amplio, son fenómenos, encadenados culturalmente, que constituyen un desarrollo de la infraestructura democrática uruguaya. Un cambio político importante que los enfoques presentistas no alcanzan a vislumbrar pero que desde una perspectiva de largo plazo constituye un proceso que se observa con nitidez. Probablemente hayan existido procesos análogos también en otros países de la región latinoamericana.

En este sentido, podríamos decir que el sindicalismo uruguayo históricamente es el que ha tenido el mayor grado de autonomía en América Latina. Esta premisa, lejos de ser un mero afán de “excepcionalísimo”, puesto que no es el único caso, ha emergido en

nuestra conciencia en el transcurso de esta investigación, aunque desde luego no podamos comprobarla, por el momento, de manera empírica. Dado que este trabajo se limita exclusivamente al caso uruguayo, y en específico a un sector de trabajadores, los de “cuello blanco”. Sin embargo, dejaremos este esbozo de premisa sobre la mesa, no sin antes dejar constancia, aunque escueta, a manera de exordio comparativo, de algunas de las ideas que la suscitan, con el afán de abonar al ámbito comparativo.

En uno de los estudios del sociólogo chileno, Francisco Zapata, uno de los principales especialistas del sindicalismo latinoamericano, clasifica los seis países estudiados en dos categorías: *sindicalismo populista* y *sindicalismo de clase*. En el primer tipo, coloca la actividad sindical de las economías más importantes de la región: Brasil, Argentina y México. En el segundo, clasifica a Chile, Perú y Bolivia, poniendo énfasis fundamentalmente en el sindicalismo que se desarrolló en los aspectos de “enclave” de su economía, y cohesión social que existe en las organizaciones de minas o productos agrícolas; por lo que sus características son opuestas al “sindicalismo populista” (cuadro 15).⁴⁴⁹

¿Por qué en unos países se desarrolló un sindicalismo de subordinación mientras que en otros posee mayor autonomía? De acuerdo con la tesis de Ruth Collier y David Collier, en la *forma* en que los trabajadores y sus organizaciones ingresaron en la “arena política” dependió si desarrollaron mayor o menor autonomía (y en consecuencia la configuración de la “arena política” sería más o menos democrática). Es decir, si los trabajadores fueron “incorporados” por el Estado, el resultado sería de subordinación; pero si la “incorporación” se dio a través de los partidos políticos, las organizaciones serían más autónomas. Así, dado que consideran esa fase crucial para el desarrollo posterior de los sindicatos y los regímenes políticos latinoamericanos, los autores la denominan como “coyuntura crítica”.

En el caso del sindicalismo uruguayo, esta fase se habría dado en forma temprana, esencialmente durante el primer batllismo, a principios del siglo XX, cuando el

⁴⁴⁹ Cfr. Zapata, Francisco, *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, 1. ed., El Colegio de México : Fondo de Cultura Económica, México, 1993. No se incluye el caso de Uruguay en el estudio, quizás por sus dimensiones o por su marcado contraste con el interesante sindicalismo andino (aunque sin duda podríamos clasificarlo en la categoría de “sindicalismo de clase”). El trabajo de Ruth Collier y David Collier sí incluye Uruguay. Forma dupla con el caso de Colombia, como ejemplo de “incorporación a través de los partidos” (que para el caso uruguayo podríamos matizar bastante), y desde luego con la “herencia” posautoritaria más importante para el resurgimiento de la democracia.

movimiento sindical aún era de pequeñas dimensiones (aunque consideran que habría un reforzamiento en la década de 1940, bajo el segundo batllismo). Y correspondería a una “incorporación a través de los partidos”, dado que los derechos concedidos a los trabajadores habrían sido como una especie de “gancho” para que votaran por el Partido Colorado, en una cerrada disputa contra el Partido Nacional (los blancos). Es decir, los trabajadores fueron apelados por el Partido Colorado, en particular por el reformismo batllista, pero no integrados directamente a la estructura partidaria (además de que tampoco mostraron el apoyo electoral que se esperaba de ellos), como ocurriría en los otros países, en las experiencias posteriores, de la década de 1930.

Cuadro 15. Tipos de sindicalismo en América Latina, según F. Zapata (1993).

| Sindicalismo populista | Sindicalismo de clase |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto grado de dependencia del Estado. ▪ El liderazgo sindical está más vinculado a las instancias decisorias del Estado que al interés de los trabajadores. ▪ El conflicto sindical, si llega a aparecer, sólo revela las tensiones de la articulación entre liderazgo y la cúpula del Estado y no se radicaliza. ▪ El sindicalismo entrega su apoyo político al Estado a cambio de beneficios económico-sociales. ▪ El movimiento huelguístico se desempeña en forma inversa a la inflación, porque los intereses de los trabajadores se resuelven en las instancias decisorias del Estado. ▪ Existe una ideología de “armonía de clases”. ▪ Se establecen alianzas entre trabajadores-empresarios-Estado para impulsar la Industrialización por Sustitución de Importaciones. ▪ El estrecho vínculo entre liderazgo sindical y Estado conducen a demandas de democratización. ▪ Inhibe la aparición de una “identidad obrera”, que conduzca a una acción autónoma. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Importante grado de autonomía respecto al Estado. ▪ Relaciones cercanas entre el liderazgo y la base. ▪ Asumen directamente un papel político o instrumentalizan a los partidos de izquierda de manera que constituyen el canal de acceso al sistema político. ▪ La cohesión social permite la articulación eficiente de demandas y el surgimiento de una “cultura obrera” que a largo plazo permite consolidar la situación autónoma del obrero. |

La trayectoria del sindicalismo uruguayo ha mostrado una gran autonomía, no sólo respecto al gobierno, sino también de los partidos políticos, incluso los de izquierda. Lo que, frente a los “sindicalismos de clase” que identifica Zapata, le confiere un grado mayor de autonomía.

Si bien, concordamos de manera general en el esquema de Collier y Collier, sobre la importancia del tipo de incorporación y sus consecuencias posteriores sobre la ruta del sindicalismo, consideramos que falta en él la variable cultural, que como se observa a lo largo de este trabajo, puede brindar elementos indispensables para comprender la acción colectiva de los trabajadores uruguayos en el siglo XX. De manera que la acción de los

trabajadores no es simplemente un “receptáculo” del acontecer institucional, como pareciera sugerir la obra de Collier y Collier. Para nosotros, el desarrollo de un sindicalismo autónomo o subordinado dependió *también* de si existía una cultura autónoma entre los trabajadores manuales y si esta cultura logró sobrevivir al embate autoritario del “populismo”, se trataría pues de una *secuencia de factores causales*:

- 1) *La existencia de una cultura previa de autonomía entre los trabajadores manuales;*
- 2) *la intervención del sistema político en la economía y la redistribución centralizada o descentralizada de los bienes entre los trabajadores;*
- 3) *la subordinación o autonomía de las nuevas organizaciones de trabajadores.*
- 4) *La socialización de una cultura “corporativista” o participante entre los trabajadores.*

Cuando nos referimos a “cultura previa de autonomía entre los trabajadores manuales” pensamos en los antecedentes de fuertes lazos solidarios que unen a los trabajadores en las economías andinas que describe Zapata, en las minas, en los enclaves agrícolas, de predominancia indígena; así como el fuerte asociacionismo de las ciudades de Santiago y Montevideo desde finales del siglo XIX, con gran influencia europea. Esta cultura, desde luego, también existió en cierta medida en países como Brasil, Argentina y México, aunque a menudo bajo esquemas de mayor dominación, por lo que habría sido mermada (sin duda también experimentó variaciones conforme al nivel regional).

A partir de la crisis mundial de 1929, cuando el capitalismo se contrajo y emergieron modelos de desarrollo interno en cada país, los sistemas políticos tuvieron una histórica *oportunidad de coordinación* (como diría M. Mann), que con frecuencia asumió lo que la literatura llama “populismo”: hombres “fuertes” y carismáticos (Perón, Vargas y Cárdenas) con un discurso de “masas” que ponía énfasis en la “armonía de clases”, con el objetivo de industrializar el país y “romper los lazos imperiales”. Aunque desde luego, no todos los países experimentaron este proceso con la misma intensidad (en algunos casos como Bolivia, por ejemplo, se ve muy desdibujado). En los países

donde el “populismo” cobró su perfil con mayor claridad, se apeló a la participación de los trabajadores, a su “bienestar”, pero a la par que establecieron políticas redistributivas desplegaron férreos mecanismos de control y represión en las organizaciones sindicales, lo que a la postre derivó en la subordinación de los trabajadores a los intereses de la estructura política; es decir en la creación de infraestructuras políticas no democráticas.

En México, por ejemplo, las organizaciones de trabajadores que existían antes del levantamiento armado de 1910 hicieron una alianza con el sector “constitucionalista”, así aliados con la vertiente que se hizo del poder, los trabajadores obtuvieron el reconocimiento de ciertos derechos en el art. 123 de la Constitución de 1917 y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo (1931). En 1936, bajo la hegemonía de Lázaro Cárdenas, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) se incorporó al partido de la “revolución institucionalizada”, manteniendo cierta autonomía bajo el liderazgo de Lombardo Toledano; pero con el arribo de Ávila Camacho, en 1940, el “charrismo”⁴⁵⁰ se apoderó de los sindicatos, y los trabajadores quedaron subordinados al partido hegemónico, y al gobierno, hasta nuestros días.

En Brasil, a principios de los treinta, el riograndense Getúlio Vargas, llegó al poder y concedió algunos privilegios a los trabajadores; empero fue coartando la autonomía sindical y en 1937 instauró lo que la historiografía brasileña llama *Estado Novo*, que implicó para los trabajadores mayor represión y el establecimiento del control de los sindicatos, a través del Ministerio del Trabajo, en la década de 1940. La pinza fue cerrada con mayores disposiciones de “bienestar”, como el establecimiento del “salario mínimo”; aunque no fructificó la incorporación a algún partido, lo que se reflejaría en la reconfiguración del sistema partidista en el periodo posautoritario.

Por último, en Argentina, Juan Domingo Perón, de formación militar (al igual que Cárdenas), en el contexto del golpe de 1943, estableció alianza con los dirigentes de los trabajadores y ya instalado en la Dirección Nacional del Trabajo (DNT), comenzó a desempeñar funciones de control: registro de Asociaciones, fijación de salarios, horas de trabajo y prestaciones sociales, lo que sin duda le sirvió como plataforma en donde se fortaleció, en gran medida a través de la capacidad de los trabajadores para hacer

⁴⁵⁰ Término con el que comúnmente se le conoce a los líderes que mantienen bajo control a los sindicatos en México, se caracterizan además por poseer una estrecha alianza con el gobierno y el sector patronal, en detrimento de los intereses de los trabajadores, y mantenerse en el puesto por largo tiempo.

huelgas y alcanzar el poder político, en 1945. Así las organizaciones de trabajadores quedaron supeditadas al Partido Justicialista, que tiene predominancia en el sistema partidista argentino, hasta el día de hoy.⁴⁵¹

Como resultado tenemos tres países con culturas sindicales “corporativistas”, aunque en distintos grados, pues no es lo mismo hablar del sindicalismo en México, que el de Argentina o Brasil. Es decir, entre las décadas de 1930 y 1940, la necesidad de la estructura política de establecer cierta “alianza” con el trabajo y el capital, utilizando la redistribución de bienes que implicaba el modelo del ISI, se convirtió en un mecanismo para que líderes carismáticos concentraran el poder bajo la consigna nacionalista; lo que en su momento se reflejó en algunas mejoras sociales para los trabajadores, pero a largo plazo trajo la subordinación de las organizaciones sindicales a la estructura política. Y con ello consecuencias obstaculizadoras para el desarrollo de la democracia.

Lo que nuestra investigación destaca es que, en contraste con los casos anteriores, en Uruguay esta *oportunidad de coordinación* en las relaciones entre trabajo y capital no fue resuelta mediante técnicas centralizadas que conllevaron la estrecha dominación de los trabajadores a través de los ministerios del trabajo y los partidos oficiales, para transferir su poder al “líder populista”; sino a través de un conjunto de *técnicas de coordinación descentralizada*, “infraestructurales” (como los acercamientos iniciales de José Batlle y Ordóñez con los trabajadores, a principios del siglo XX, que vimos en el capítulo 2, o los Consejos de Salarios, que fueron analizados en el capítulo 3), que en momentos reiterados fomentaron el desarrollo autónomo de organizaciones de trabajadores y socializaron una cultura participante, en lugar de una cultura “corporativista”, favoreciendo a largo plazo el desarrollo de la “infraestructura democrática”. La concreción de esa secuencia virtuosa entre cultura autónoma previa y consolidación de las organizaciones sindicales autónomas (fundamentalmente en el ámbito urbano), la podemos constatar también, en cierta forma en otros casos, de manera destacada en Chile (aunque con la diferencia de que su sindicalismo entabla una temprana relación con los partidos, desde el siglo XIX) y Bolivia, cuyos trabajadores (especialmente los mineros) fueron actores centrales en la Revolución de 1952 y siguen desempeñando un papel muy importante en la política de ese país hasta nuestros días.

⁴⁵¹ Síntesis elaborada con base en Zapata, *op. cit.* Existe vasta literatura sobre estos casos. En la obra de Ruth Collier y David Collier, se ofrece un interesante análisis de estos procesos en perspectiva comparada, *Shaping the political arena... op. cit.*

Sin duda, las organizaciones sindicales de Uruguay, Chile y Bolivia son diferentes al sindicalismo “corporativista” característico de la región. Consideramos que este resultado es reflejo tanto del desarrollo particular de las estructuras políticas de estos países como de la trayectoria que ha seguido la cultura política de los trabajadores. Por ello pensamos que resulta vital estudiar a profundidad la cultura de los trabajadores, puesto que ello nos ayudará a comprender mejor el estancamiento de la democracia en la región, y es en este sentido que el caso uruguayo que aquí se presenta cobra su relevancia.

FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

Archivo General de la Nación, Montevideo.

Biblioteca de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), Montevideo.

Biblioteca del Instituto Nacional de Estadística, Montevideo.

Biblioteca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Montevideo.

Biblioteca Nacional de Uruguay, Montevideo,

Dirección Nacional de Información e Inteligencia (DNII), Archivo histórico, Montevideo.

ENTREVISTAS

Luis Muñoz Braga. Cofundador de la Federación de Administrativos de la Industria Textil (FAIT) y de la Cooperativa Textil, representante de las cooperativas en el “Congreso del Pueblo” e impulsor de los Grupos de Acción Unificadora (GAU). 24 de noviembre de 2011, Salinas, Uruguay.

Carlos Coitiño. Ex dirigente sindical en AEBU preso político bajo el régimen autoritario, ex diputado y uno de los actuales dirigentes del Partido Por la Victoria del Pueblo-Frente Amplio (PVP-FA). 28 de noviembre de 2011, Montevideo.

Jorge Pignataro. Jubilado bancario, miembro de Asociación de Empleados Bancarios (AEBU) y célebre crítico teatral, fundador de la biblioteca de AEBU. 18 de noviembre de 2011, Montevideo.

Rodolfo Porley. Miembro de la Asociación de la Prensa Uruguaya (APU), trabajó en la década de 1960 para el diario comunista *El Popular*, hasta de 1973, formaba parte del

directorio del gremio de periodistas cuando inició el régimen “cívico-militar”, preso político y exiliado en Suecia. 17 de octubre de 2011, Montevideo.

Luis Iguini. Cofundador de la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE) y ex dirigente de la CNT, preso político durante el periodo autoritario. 6 de diciembre de 2011, Montevideo.

Wladimir Turiansky. Ex dirigente de la Agrupación UTE, y de la CNT, diputado en las vísperas del golpe de Estado y preso político. 15 de diciembre de 2011, Montevideo.

Entrevistas facilitadas por el doctor Rodolfo Porrini:

Asociación de Funcionarios de la Justicia del Uruguay, AFJU (colectiva). Realizada por Universindo Rodríguez Díaz el 18 de diciembre de 2001, Montevideo.

Asociación de Funcionarios de la Universidad del Trabajo del Uruguay, AFUTU (colectiva). Realizada por Universindo Rodríguez Díaz el 17 de diciembre de 2001, Montevideo.

Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado, COFE (colectiva). Realizada por Universindo Rodríguez Díaz y María Eugenia Jung Garibaldi, el 4 de septiembre de 2001, Montevideo.

Gualberto Damonte, uno de los principales dirigentes de Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y la Industria (FUECI) en el periodo que estudiamos. Realizada por el dr. Rodolfo Porrini, 4 de marzo de 1991, Montevideo.

FUENTES IMPRESAS

Abdala, Salvador J., *Consejos de salarios. Jurisprudencia. Leyes, decretos, laudos, resoluciones, apelaciones, comentarios*, Montevideo, librerías editores Monteverde y Siria, 1946.

Asociación de la Prensa Uruguaya (APU), "El costo mínimo de la vida y el salario del periodista", Imprenta Central, Montevideo, noviembre de 1950.

Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), "Evolución del Índice de Precios del Consumidor bancario (marzo de 1950 a octubre de 1955)", Imprenta Roscal, Montevideo, 1955.

Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), "Consideraciones sobre un plan para el cálculo del costo de la vida del empleado bancario", Taller Gráfico "33", Montevideo, 1951.

Ministerio de Industrias y Trabajo, ciento cuarenta y ocho laudos relativos a trabajadores de cuello blanco, publicados en el *Diario Oficial de la Nación*, en el periodo 1943-1952.

Ministerio de Industrias y Trabajo, *Clasificación industrial de ramas de actividad económica en el Uruguay. Digesto de la actuación de los Consejos de Salarios entre los años 1943-1952*, Montevideo, Imprenta Nacional, 1953.

Ministerio de Industrias y Trabajo, "Comisión nacional de abaratamiento de vida", Montevideo, junio de 1947.

República Oriental del Uruguay, "Censo general de la República en 1908", en *Anuario estadístico de la República Oriental del Uruguay. Año 1908*, Libro XXI, Tomo II, Parte III, Imprenta de Juan J. Dornalache, Montevideo, 1911.

República Oriental del Uruguay, Dirección General de Estadística y Censo, *IV Censo de población y II de vivienda. Datos definitivos. Cifras principales. Año 1969*, Ministerio de Hacienda/Dirección General de Estadística y Censo, Montevideo, 1969.

HEMEROGRAFÍA SINDICAL Y NACIONAL

AEBU. Órgano Oficial de la Asociación de Bancarios de Uruguay (1943-1955), Montevideo.

FUECI. Órgano Oficial de la Federación Uruguaya de Empleados e Industria (1944-1955), Montevideo.

ASEIF. Órgano Oficial de la Asociación de Supervisores y Empleados de la Industria Frigorífica (1948-1952), Montevideo.

Asociación. Órgano Oficial de la Asociación de Empleados y Obreros de la UTE (1943-1945), Montevideo.

El funcionario. Órgano Oficial de la Asociación Nacional de Funcionarios Públicos (1945-1955), Montevideo.

El periodista. Órgano Oficial del Comité Coordinador de Periodistas (1944-1955), Montevideo.

Boletín de la Asociación de Profesores de Enseñanza y preparatoria del Uruguay (1943-1955), Montevideo.

El Sol. Periódico del Partido Socialista de Uruguay (1950-1952), Montevideo.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Adman, Per, "Does Workplace Experience Enhance Political Participation? A Critical Test of a Venerable Hypothesis", *Political Behavior* 30, no. 1 (2008): 115-38.

Almond, Gabriel A. y Bingham Powell G., *Política comparada. Una concepción evolutiva*, Paidós, Buenos Aires, 1972.

Almond, Gabriel A. y Sidney Verba, *La cultura cívica. Estudio sobre la participación política democrática en cinco naciones*, Fundación de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada/Euramérica, Madrid, 1970.

Almond, Gabriel Abraham, *Una disciplina segmentada. Escuelas y corrientes en las ciencias políticas*, ed. Sección de Obras de Administración Pública, Fondo de Cultura Económica/Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública A. C., México, 1999.

Almond, Gabriel Abraham y Sidney Verba, *The Civic culture revisited*, Sage Publications, Newbury Park, CA, 1989.

ANCAP, *75 aniversario de ANCAP. 1931-2006*, ANCAP, Montevideo, 2006.

AUTE, Comisión de Jubilados de, *La vida de un sindicato*, Montevideo, 2008.

Barrán, José Pedro y Nahúm, Benjamín, *Batlle, los estancieros y el imperio británico. Las primeras reformas*, Vol. 4, Ediciones de la Banda Oriental, 1983.

- Baumann, Néstor y Daniel Fessler, *Judiciales: de la Asociación al Sindicato*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2003.
- Bello Chávez, Guillermo Hugo, *Uruguay, génesis y metamorfosis de una cultura democrática*, Tesis de Licenciatura en Estudios Latinoamericanos, FFYL/UNAM, México, 2009.
- Bértola, Luis, *La industria manufacturera uruguaya, 1913-1961. Un enfoque sectorial de su crecimiento, fluctuaciones y crisis*, Facultad de Ciencias Sociales/CIEDUR, Montevideo, 1992.
- Blackburn, R. M., *Union character and social class: a study of white-collar unionism*, Batsford, London, 1967.
- Bleger, José, *Temas de psicología: (entrevista y grupos)*, Nueva Visión, Buenos Aires, 1992.
- Brady, Henry E., Sidney Verba y Kay Lehman Schlozman, "Beyond Ses: A Resource Model of Political Participation", *The American Political Science Review* 89, no. 2 (1995): 271-94.
- Caetano, Gerardo, *La república batllista*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 2011.
- Campiglia, Nestor, *Estatización y burocracia*, Arca/Editores Reunidos, Montevideo, 1969.
- Collier, Ruth Berins y David Collier, *Shaping the political arena: critical junctures, the labor movement, and regime dynamics in Latin America*, University of Notre Dame Press, Notre Dame, Ind., 2002.
- Crevenna, Theo R., *Materiales para el estudio de la clase media en la América Latina*, Unión Panamericana, D.C, Washington, 1950.
- D'Elía, Germán, *El Uruguay neo-batllista*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 1983.
- Dahl, Robert Alan, *La Poliarquía: participación y oposición*, 2ª ed, Tecnos, Madrid, 1997.
- Duffau Soto, Nicolás, *De urgencias y necesidades. Los sectores populares montevideanos a través de la documentación de una asociación vecinal: el caso de la Comisión Fomento Aires Puros (1938-1951)*, Abrelabios, Montevideo, 2009.
- Dutrénit, Silvia, *El maremoto militar y el archipiélago partidario: testimonios para la historia reciente de los partidos políticos uruguayos*, Instituto Mora/Ediciones de Ciencias Sociales, Montevideo, 1994.
- Errandonea, Alfredo y Costabile, Daniel, *Sindicato y sociedad en el Uruguay*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1969.

- Filgueira, Fernando, Adolfo Garcé, Conrado Ramos, Jaime Yaffé, "Los dos ciclos del Estado uruguayo", en *El Uruguay del siglo XX. La política*, editado por Gerardo Caetano, et. al., Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 2003.
- Finch, Henry, *Economía y sociedad en el Uruguay del siglo XX*, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Montevideo, 1992.
- , "Redefinición de la utopía en Uruguay: la política de bienestar social posterior a 1940", *Cuadernos del CLAEH* 52, no. 4 (1989): 7-20.
- Finiffer, Ada, "Political socialization", en *The Encyclopedia of Democracy*, editado por Seymour Martin Lipset, Congressional Quarterly Inc., Washington D.C., 1995.
- Frega, Ana, "Trabajadores y Consejos de Salarios en Uruguay en los años 40. Los desafíos de la negociación", en *Estado, corporativismo y acción social en Brasil, Argentina y Uruguay*, editado por Ana Frega, Editorial Biblos/Fundación "Simón Rodríguez", Buenos Aires, 1992, pp.31-48.
- Frega, Ana, Ana María Rodríguez Ayçaguer, Esther Ruiz, Rodolfo Porrini, Ariadna Islas, Daniele Bonfanti, Magdalena Broquetas, Inés Cuadro, *Historia del Uruguay en el siglo XX: 1890-2005*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 2008.
- Frega, Ana, Mónica Maronna e Yvette Trochon, "Los consejos de salarios como experiencia de concertación", *Cuadernos del CLAEH* 33 (1985): 27-36.
- González, Luis E., *Estructuras políticas y democracia en Uruguay*, 1a. ed, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1993.
- González Sierra, Yamandú, *Un sindicato con historia: sindicato de Funsá*, CIEDUR/U.O.E.S. de Funsá, Montevideo, 1991.
- González Sierra, Yamandú y Rodolfo Porrini, *Nuestra sociedad y sus contradicciones. Las clases medias y populares*, Vol. 16 y 17, Las Bases, Montevideo, 1987.
- Greenberg, Edward S., "Industrial Democracy and the Democratic Citizen", *The Journal of Politics* 43, no. 4 (1981): 964-81.
- , "Industrial Self-Management and Political Attitudes", *The American Political Science Review* 75, no. 1 (1981): 29-42.
- , *Political socialization*, Atherton Press, New York, 1970.
- Greenberg, Edward S., Grunberg Leon y Kelley Daniel, "Industrial Work and Political Participation: Beyond "Simple Spillover"", *Political Research Quarterly* 49, no. 2 (1996): 305-30.
- Huntington, Samuel P., *La Tercera ola: la democratización a finales del siglo XX*, Paidós, Barcelona, 1994.
- Hyman, Richard y Robert Price, *The New working class? white-collar workers and their organizations: a reader*, Macmillan, London, 1983.

- Ibarra, Luis, "Los Consejos de Salarios en Uruguay con el gobierno de la izquierda", *Revista Enfoques* 9 (2008): 187-201.
- Jacob, Raúl, *Breve historia de la industria en Uruguay*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1981.
- , *Depresión ganadera y desarrollo fabril*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1981.
- Johnson, John J., *La transformación política de América Latina: Surgimiento de los sectores medios*, Hachette, Buenos Aires, 1961.
- Lafferty, William, "Work as a source of political learning", en Sigel, Roberta S., *Political learning in adulthood: a sourcebook of theory and research*, editado por Roberta S. Sigel, University of Chicago Press, Chicago, 1989, pp.102-42.
- Lanzaro, Jorge Luis, *Sindicatos y sistema político: relaciones corporativas en el Uruguay, 1940-1985*, 1a ed, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1986.
- Lanzaro, Jorge Luis, Daniel Buquet y Alfonso Castiglia, *La izquierda uruguaya entre la oposición y el gobierno*, Editorial Fin de Siglo/Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, 2004.
- Leibner, Gerardo, *Camaradas y compañeros. Una historia política y social de los comunistas del Uruguay*, Trilce, Montevideo, 2011.
- Lipset, Seymour Martin, *El hombre político: las bases sociales de la política*, EUDEBA, Buenos Aires, 1963.
- López-Alves, Fernando, "Why not Corporatism"? Uruguay in the 1940s", en *Latin America in the 1940s: War and Postwar Transitions*, editado por David Rock, University of California Press, Berkeley, 1993.
- López-Alves, Fernando, *La formación del estado y la democracia en América Latina, 1830-1910*, 1. ed, Grupo Editorial Norma, Bogotá, 2003.
- Lopez Chirico, Selva, *El Estado y las Fuerzas Armadas en el Uruguay del siglo XX*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 1985.
- Mann, Michael, "El poder autónomo del Estado: sus orígenes, mecanismos y resultados", en *La autonomía relativa del Estado*, editado, FLACSO/Costa Rica, San José, 1993.
- Meyenberg, Yolanda, "Los clásicos de la política comparada", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, no. 139 (1990): 45-64.
- Millot, Julio, Carlos Silva y Lindor Silva, *El desarrollo industrial del Uruguay de la crisis de 1929 a la segunda posguerra*, Instituto de Economía/Facultad de Ciencias Económicas y de Administración/Departamento de Publicaciones de la Universidad de la República, Montevideo, 1973.

- Mills, C. Wright, *Las clases medias en norteamérica white collar* Aguilar, Madrid, 1957.
- Murga Frassinetti, Antonio, "Cultura política: un inventario bibliográfico (1985-2005)", *Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, no. 121 (2008).
- Nahum, Benjamín, Cocchi, Angel, Ana Frega, Yvette Trochón, *Crisis política y recuperación económica: 1930-1958*, Ed. de la Banda Oriental, Montevideo, 2007.
- O'Donnell, Guillermo A., *1966-1973, el estado burocrático autoritario: triunfos, derrotas y crisis*, Editorial de Belgrano, Buenos Aires, República Argentina, 1982.
- Panizza, Francisco E., *Uruguay: batllismo y después. Pacheco, militares y tupamaros en la crisis del Uruguay batllista*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 1990.
- Pateman, Carole, "The Civic Culture: a philosophic critique", en *The civic culture: political attitudes and democracy in five nations* editado, Sage Publications, Newbury Park, Calif., 1989.
- , *Participation and democratic theory*, University Press, Cambridge [Eng.], 1970.
- Petronio, Tabaré, José Vidal, Luis Borra, Yamandú Orsi, Miriam Moreno, Natalia Averó, César Petronio, *El neobatllismo y los colegiados blancos*, ed. Tabaré Petronio, Vol. 11, La República, Montevideo, 2000.
- Pierson, Paul, *Politics in time: history, institutions, and social analysis*, Princeton University Press, Princeton, 2004.
- Piñuel Raigada, José Luis, "Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido", *Estudios de Sociolingüística* 3, no. 1 (2002): 1-42.
- Plá Rodríguez, Américo, Luis Bértola, Helios Sarthou, Héctor-Hugo Barbagelata, Oscar Ermida Uriarte, Daniel Olesker y Osvaldo Mantero de San Vicente, *Los consejos de salarios. Una mira actual*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2004.
- Porrini, Rodolfo, *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940 -1950)*, Universidad de la República, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Departamento de Publicaciones, Montevideo, 2005.
- Putman, Robert y Goss Kristin A., "Introduction", en *Democracies in flux. The evolution of social capital in contemporary society*, editado por Robert Putman, Oxford University Press, New York, 2004.
- Putman, Robert, Robert Leonardi y Rafaella Y. Nanetti, *Para hacer que la democracia funcione*, Sayda Lichao, Galac, Caracas, 1994.

- Putnam, Robert D., *Democracies in flux: the evolution of social capital in contemporary society*, Oxford University Press, Oxford ; New York, 2002.
- Rama, Germán, *La democracia en el Uruguay*, Arca, Montevideo, 1989.
- Rodríguez., Universindo [et al.], *El sindicalismo uruguayo: a 40 años del congreso de unificación*, Taurus, Montevideo, 2006.
- Ruiz Valente, Héctor, *Contribución a la historia de AEBU*, Montevideo, 1992.
- Sahlins, Marshall, *Islas de historia. La muerte del capitán Cook. Metáfora, antropología e historia*, Gedisa, Barcelona, 1988.
- Seminario-Taller Memoria Oral e Historia del Mundo del Trabajo (2002 nov. 23: Montevideo, Uruguay); Rodolfo Porrini, coordinador y compilador, *Historia y memoria del mundo del trabajo: hacia la recuperación de la memoria oral y los archivos históricos del movimiento sindical en Uruguay*, Universidad de la República, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Comisión Sectorial de Investigación Científica, Montevideo, 2004.
- Sigel, Roberta S., *Political learning in adulthood: a sourcebook of theory and research*, University of Chicago Press, Chicago, 1989.
- Skocpol, Theda, "The Tocqueville Problem: Civic Engagement in American Democracy", *Social Science History* 21, no. 4 (1997): 455-79.
- Skocpol, Theda y Morris P. Fiorina, *Civic engagement in American democracy*, Brookings Institution Press; Russell Sage Foundation, Washington, D.C.; New York, 1999.
- Sobel, Richard, "From Occupational Involvement to Political Participation: An Exploratory Analysis", *Political Behavior* 15, no. 4 (1993): 339-53.
- Tilly, Charles, *Coercion, capital y los estados europeos, 990-1990*, Alianza, Madrid, 1992.
- Weber, Max, "Estudios críticos sobre la lógica de las ciencias de la cultura", en *Ensayos sobre metodología sociológica*, editado, Amorrortu, Buenos Aires, 1973.
- Zapata, Francisco, *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, 1. ed, El Colegio de México : Fondo de Cultura Económica, México, 1993.
- Zubillaga, Carlos, *Cultura popular en el Uruguay de entresiglos (1870-1910)*, Librería Linardi y Risso, Montevideo, 2011.
- Zubillaga, Carlos y Jorge Balbis, *Historia del movimiento sindical uruguayo*, 4 vols, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 1985, 1986, 1988, 1992.

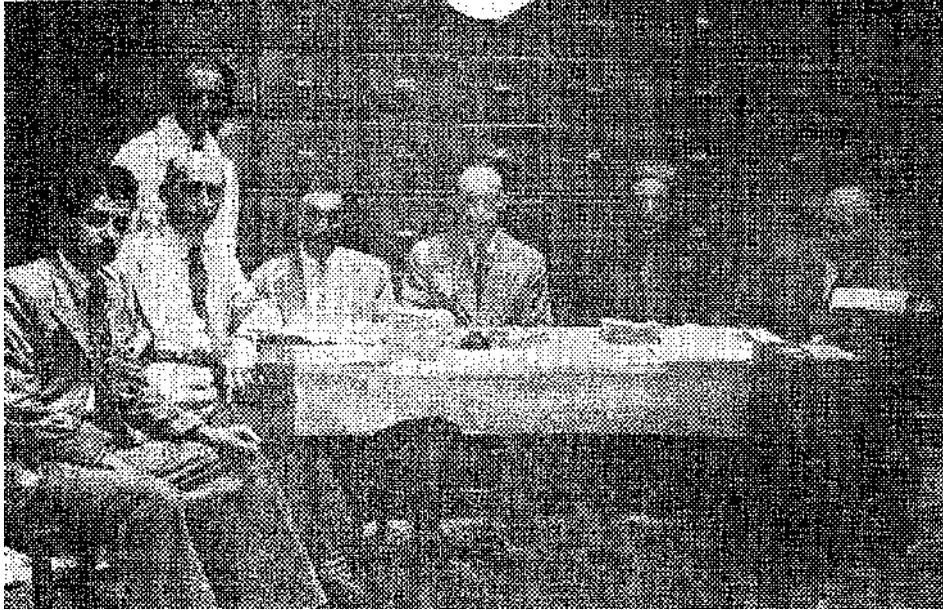
IMÁGENES Y FOTOGRAFÍAS



Equipo del Banco de Londres en 1949. Foto: *AEBU*.



Primer banquete de “cofraternidad” en AEBU, 1945. Foto: *AEBU*.



Tribunal de elecciones del primer Consejo de Salarios, 10 de enero de 1944 (presidente, vocales, secretario y delegado de los trabajadores). Foto: *FUECI*.



Celebración del acuerdo del primer Consejo de Salarios en el sector bancario (Consejo Directivo de AEBU, representantes de los bancos y dr. Julio Sanguinetti, dir. del Instituto Nacional del Trabajo). Foto: *AEBU*.



Proclamación de Benito Rovira como jefe de la delegación de FUECI a los Consejos de Salarios, 16 de junio de 1948 (destacan los representantes de los distintos “Centros” que participaban en FUECI y la presencia de algunas empleadas entre el público, probablemente vendedoras). Foto: *FUECI*.

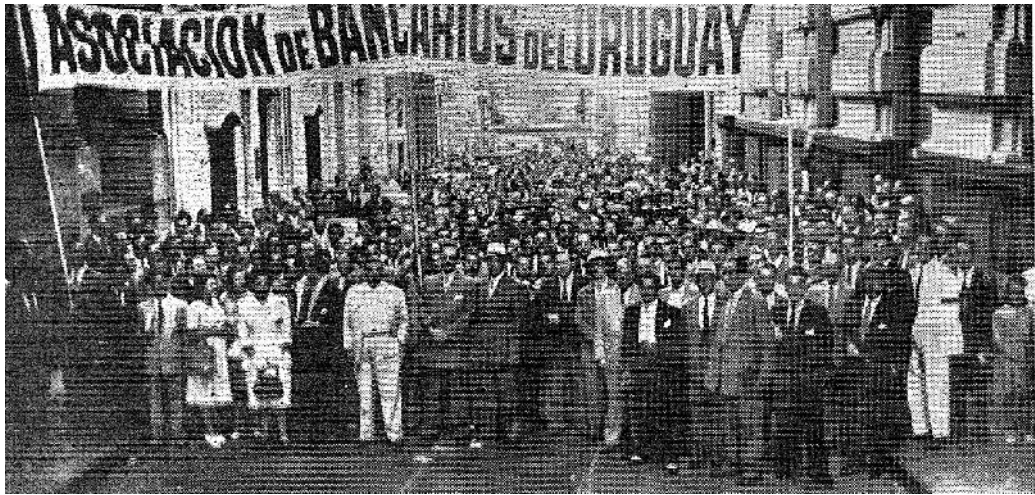


Delegados de FUECI (del lado izquierdo, de frente, Gualberto Damonte, José D'Elía y Benito Rovira) y de la patronal (la Asociación Comercial del Uruguay) en un Consejo de Salarios momentos después de llegar a un acuerdo. Foto: *FUECI*.

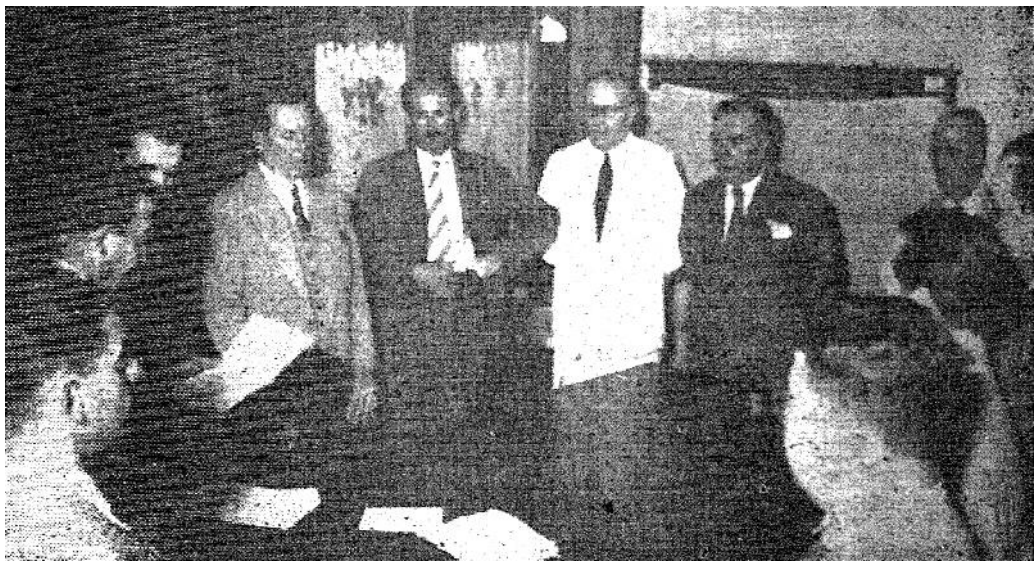


¿Anotó Ud. su contribución? - Cada empleado debe tener su título

“Título de donación pro sede propia” (obsérvese al centro, en la parte superior, la imagen de dos empleados, un hombre y una mujer, sosteniendo un edificio). Foto: *FUECI*.



Manifestación “espontánea” de los bancarios para acompañar a su Consejo Directivo en la entrega de una misiva en respaldo de sus delegados, el 20 de febrero de 1948. Foto: *AEBU*.



Momento en que el presidente del Consejo Directivo, Ramón Busch, entrega el “memorándum” en el Consejo de Salarios. Foto: *AEBU*.

AEBU

ORGANO DE LA
ASOCIACION DE BANCARIOS DEL URUGUAY



Año III, N° 23

Montevideo, Junio de 1948.

REDACTOR RESPONSABLE: PABLO K. PAIS. BUENOS AIRES 344. TELEFONO: 3 00 97

La Unidad Gremial Decidió el Laudo



TRES ASPECTOS DE LA GRAN CONCURRENCIA QUE DESBORDO EL ATENEO EN LA ASAMBLEA DEL 6 DE ABRIL

SEIS AÑOS DE VIDA

El 5 de mayo pasado cumplió la Asociación de Bancarios del Uruguay el 6° año de existencia. La actividad desplegada por la Institución en lo que va de mayo de 1947 al presente, es decir en el último año, puede destacarse como una actividad en la que sintetiza todo el sentido social de nuestra Asociación.

Hagamos para comprobarlo una reseña cronológica de lo más saliente de la labor de este año.

23 de mayo de 1947. — Reunión de Mesa Redonda de organizaciones gremiales del país, organizada después de innumerables tratativas, por el Consejo Directivo, a fin de facilitar el entendimiento y la acción coordinada de todos los trabajadores. Resultado: más de 100 instituciones se hicieron representar en este acto, evidenciándose un profundo sentimiento de mutua colaboración, y la conveniencia para todos de profundizar en este tipo de reuniones.

Junio y Julio de 1947. — Culmina el gran movimiento pro-aumentos de sueldos para el personal de la Banca del Estado, movimiento que conmovió a toda la opinión pública por la gran responsabilidad puesta por los bancarios en su argumentación, sirviendo los estudios económicos difundidos en esa oportunidad de valioso material orientador para numerosos sectores nacionales y del extranjero. El Banco de la República, y el Banco Hipotecario otorgan importantes aumentos de sueldos.

Setiembre de 1947. — La Asamblea General fija posición definitiva ante los proyectos del Poder Ejecutivo de Reglamentación Sindical, después de tres meses de detenida deliberación interna, en la que tuvieron cabida las más dispares opiniones. La resolución de la Asamblea en defensa de la libertad e independencia de las organizaciones gremiales finaliza diciendo que: "C. — La protección legal de los derechos inscriptos en el art. 58 de la Constitución, debe realizarse en forma amplia y comprensiva, sin ningún retaceo, teniendo en cuenta que los trabajadores son los más interesados en organizar sus esfuerzos para consolidar sus conquistas y poder enfrentar las próximas vicisitudes con entusiasmo y esperanza".

Noviembre de 1947. — Se realiza en Montevideo el Congreso de Bancarios del Interior del País. Desde todos los rincones de la República los bancarios se hacen representar en este Congreso, y vuelcan en él sus justas aspiraciones de progreso, dando además solución a cada una de sus preocupaciones. Como consecuencia de este acto se consolida la unidad del gremio a lo largo de todo el país, y se confirma el principio de que es en el seno de la Asociación de Bancarios del Uruguay que los empleados en-

(Pase a la pág. 2)



Portada de la revista de los bancarios que muestra la asamblea "masiva" realizada en el Ateneo de Montevideo, el 5 de abril de 1948 (interior y algunos aspectos exteriores). Es la primera vez que el gremio emplazó a huelga y así logró el acuerdo de los Consejos de Salarios. Foto: AEBU.

Los delegados de Aseif que participaron en la elaboración del Plan de Categorías



Sr. Roberto Larruñé



Sr. Rómulo De Ritis



Sr. Luis Alberto Saá

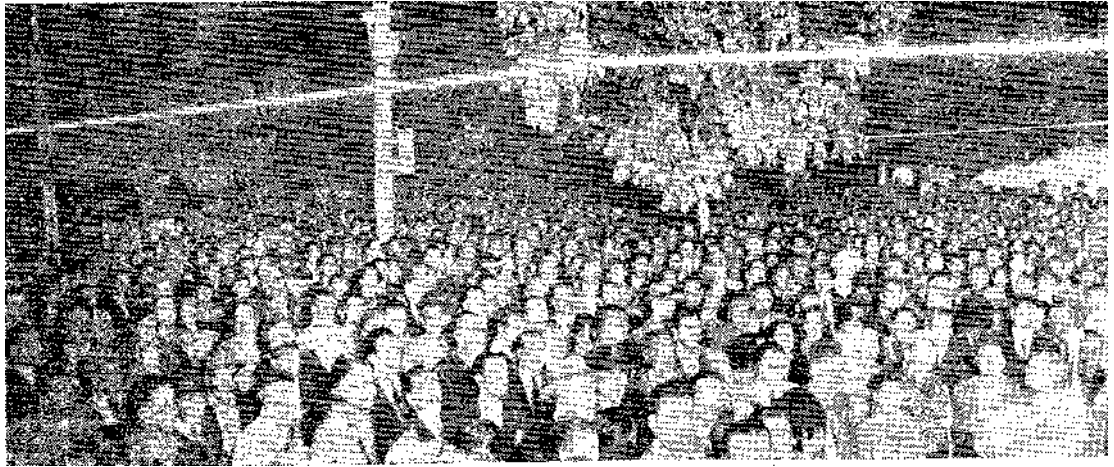


Sr. Marcos Alejo Villarréta

Delegados de los empleados de frigoríficos privados que participaron en la comisión tripartita para realizar un estudio y establecer las categorías en 1949, el informe se publicó en la revista del gremio. Foto: *ASEIF*.



Almuerzo celebrado en forma de homenaje a los delegados de los CS que establecieron las categorías en 1949. Foto: *ASEIF*.



En el contexto de la segunda huelga de ASEIF, en marzo-abril de 1949, los administrativos de frigoríficos privados realizan un mitin. Foto: *ASEIF*.



Mitin de los bancarios en la Plaza Libertad, en el contexto de la primera huelga del gremio en agosto de 1952. Foto: *AEBU*.



Imagen del trabajador bancario en una portada de su revista, febrero de 1954. Foto: *AEBU*.