

XV Congreso del PIT – CNT Relevamiento a delegadas y delegados

A cargo del Instituto Cuesta Duarte y del equipo del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología (UdelaR) integrado por Soc. Cyntia Buffa, Psico. Jorge Pelocche y Soc. Héctor Seco



Algunas precisiones

- El formulario de encuesta fue elaborado conjuntamente entre el Instituto Cuesta Duarte y el equipo mencionado de la Facultad de Psicología
- El procesamiento de las encuestas respondidas es de entera responsabilidad del equipo universitario, así como las reflexiones que se adjuntan a los datos recogidos.
- El relevamiento realizado entrega datos y habilita reflexiones con relación al universo de delegados al Congreso. No constituye un análisis del conjunto del movimiento sindical, sus organizaciones, militantes y afiliados.

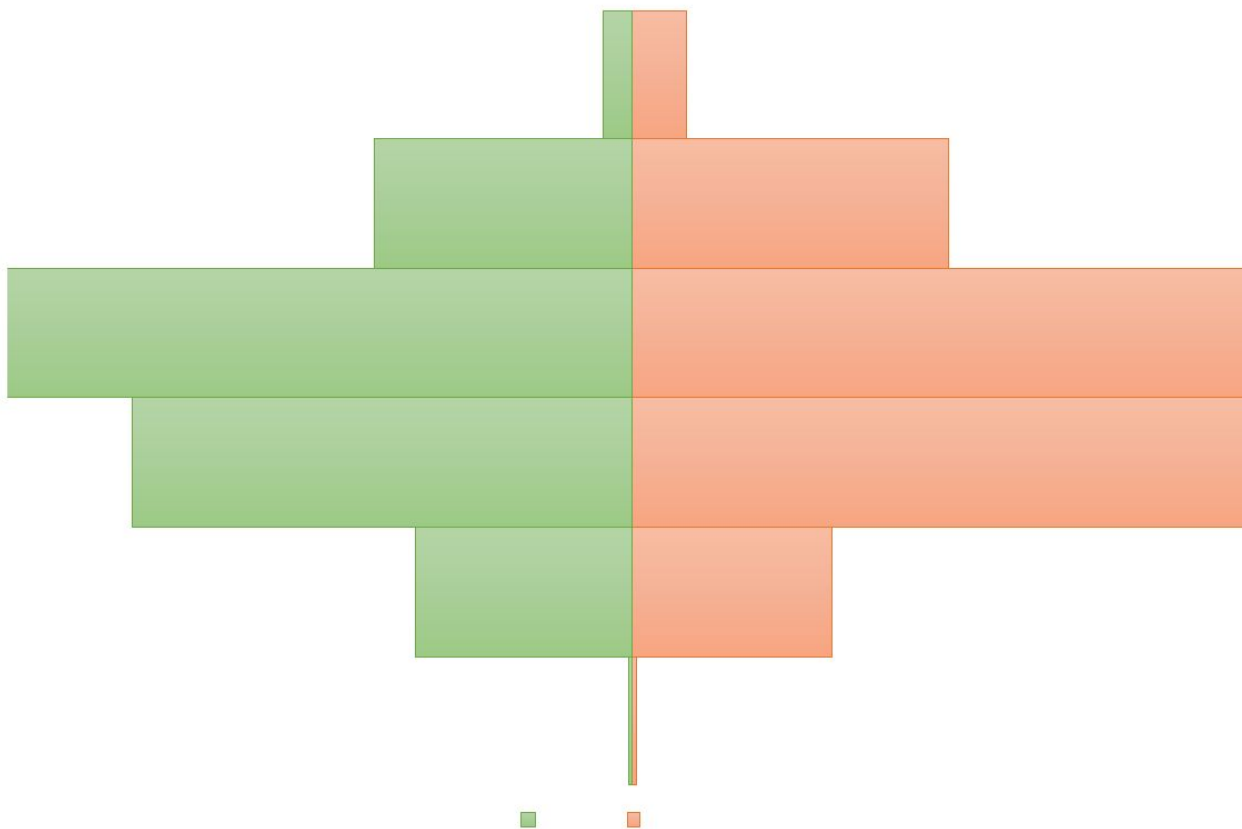
Alcances

- Se realiza por cuarta vez consecutiva abarcando los cuatro Congresos realizados del 2015 a la fecha.
- Se cuenta con un N de 853 respuestas, sobre un total de 1161 delegados acreditados al momento de la votación de la integración de la Mesa Representativa.
- Las bases de datos son abiertas para su análisis.
- El equipo está a disposición para presentar datos y análisis en aquellos sindicatos que estén interesados.
- Esta presentación abarca el análisis de algunos ítems, pudiendo profundizarse en otros de ser requerido.

Continuidad y renovación

- Casi la mitad de los delegados ya participaron en el congreso del año 2021 y un 24% había participado en el 2015.
- A lo largo de esos diez años solo 160 personas estuvieron en todos los congresos.
- El dato indica una renovación importante en cuanto a los participantes en la instancia del Congreso.
- Dicha renovación puede interpretarse en diferentes claves: junto a una lectura positiva por lo que implica en si misma en cuanto a renovación de participantes (por ejemplo la integración de un mayor número de mujeres), podría interpretarse que remite a dificultades para sostener la militancia sindical.

Género y edades de delegadas y delegados



- En este Congreso, de las respuestas recibidas, el 46% son de mujeres, manteniéndose en el rango alcanzado en el anterior.
- Recordar que en el XII Congreso de 2015 relevamos un 29% de delegadas mujeres.
- En el antecedente más lejano del Congreso del año 1993 eran 19%.
- Según los datos de acreditación, el total de mujeres sobre los delegados presentes en el congreso, osciló entre el 41 y el 44% a lo largo de las diferentes jornadas

Género y edades de delegadas y delegados

Menor de 25	Hombre	Mujer	Otro	Total
Entre 25 y 34	48	52	0	100
Entre 35 y 44	157	120	0	277
Entre 45 y 54	163	151	1	315
Entre 55 y 64	76	62	1	139
65 y más	13	7	0	20
Total	457	392	2	851
Menor de 25	Hombre	Mujer	Otro	Total
Entre 25 y 34	48%	52%	0%	100%
Entre 35 y 44	57%	43%	0%	100%
Entre 45 y 54	52%	48%	0%	100%
Entre 55 y 64	55%	45%	1%	100%
65 y más	65%	35%	0%	100%

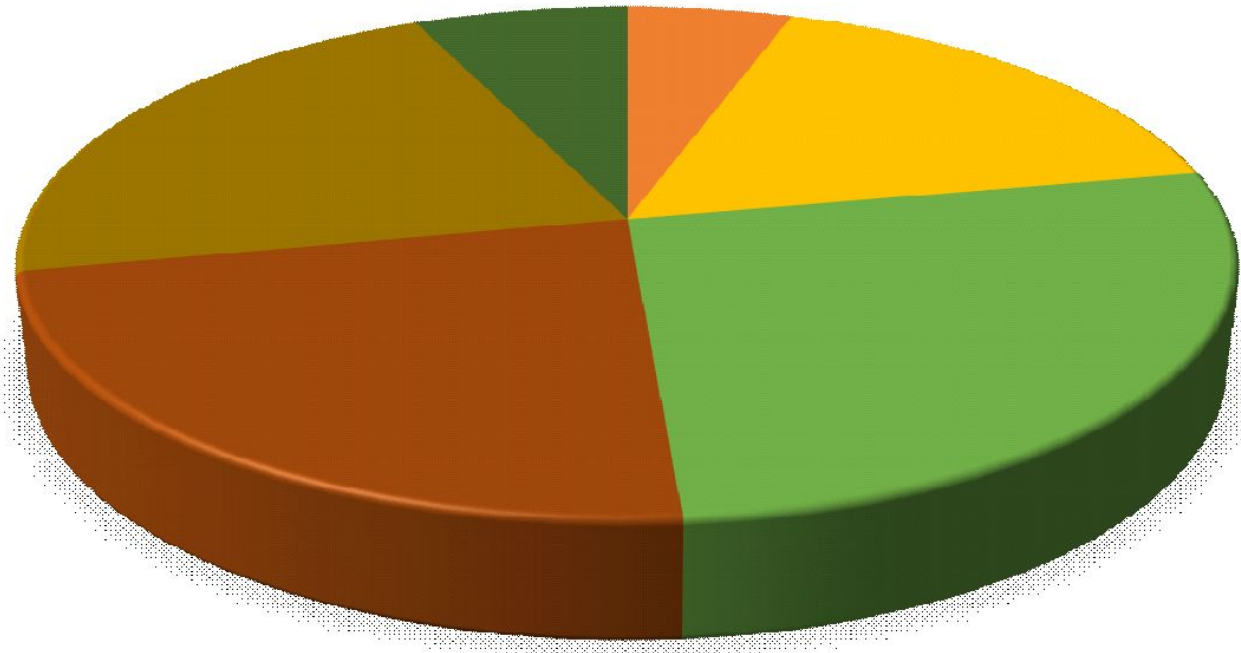
- En la franja más joven son mayoría las mujeres con un 52%, y en el tramo de 45 a 54 años, las mujeres alcanzan a un 48%.
- En el XII Congreso de 2015, en las franjas más jóvenes, la mayoría eran hombres.
- El promedio de edad es de 46 años la cual oscila levemente con relación a los Congresos anteriores en los cuales se realizó la encuesta. Era de 44 años en el XII Congreso.

Nivel educativo: 2015-2025

	2025	2015
Primaria	3.5 %	9,4%
Secundaria	38.4 %	33,7%
UTU	8.4%	16,8%
Terciaria o Superior	49.8 %	40,0%

- Se consolida la tendencia al crecimiento del nivel educativo.
- Continúa la caída, fuerte, de la formación técnica.
- Cabe señalar el peso de los procesos no culminados.
- En el caso de quienes tienen enseñanza terciaria o superior, solo el 49% lo tienen en forma completa.
- En el caso de la formación a nivel secundario, solo el 38% lo culminó.

Función en el lugar de trabajo



Con relación al XII Congreso del 2015 se manifiesta una tendencia a la reducción de la presencia de quienes se definen como “obreros” cayendo de un 25% a un 17%. Vale recordar que en la década del 90 dicha presencia obrera era del 35%. Mientras tanto crece de 40 % a 50 % quienes se definen realizando tareas como empleados, funcionarios o administrativos. Tener en cuenta que se trata de una autodefinición de las y los delegados, donde pueden estarse refiriendo al vinculo contractual antes que a la función laboral. Así mismo podría habilitar una discusión interesante acerca de si las cadenas de distribución de un producto no integran la realización de su valor, por lo cual tendríamos que hablar de “obreros” con referencia a quienes las realizan.

Responsabilidad en el sindicato

	Cant.	%
Presidente/a	88	10,9%
Secretario/a general	60	7,4%
Miembro de la directiva	343	42,4%
Delegado/a	225	27,8%
Otra responsabilidad	51	6,3%
Sin responsabilidad	42	5,2%
Total	809	100,0%

Mientras que un 57% de los delegados ocupa cargos en la directiva de su sindicato, se sigue manteniendo, como en los congresos anteriores, una importante participación (26%) de delegados de base, lo que se suma a otro 5% sin cargos, lo cual puede leerse como expresión de un sindicalismo que mantiene una fuerte vinculación con sus organizaciones en el lugar de trabajo.

Un 54% de los delegados participan en mesas de negociación colectiva en diferentes niveles (empresa, tripartita o rama) y de ese grupo una mayoría de 58% son mujeres. Como decíamos con relación a las y los delegados más jóvenes, se podría señalar una tendencia a que las mujeres van ocupando más lugares de representación en diferentes niveles de las organizaciones sindicales.

Formas de elección de los delegados

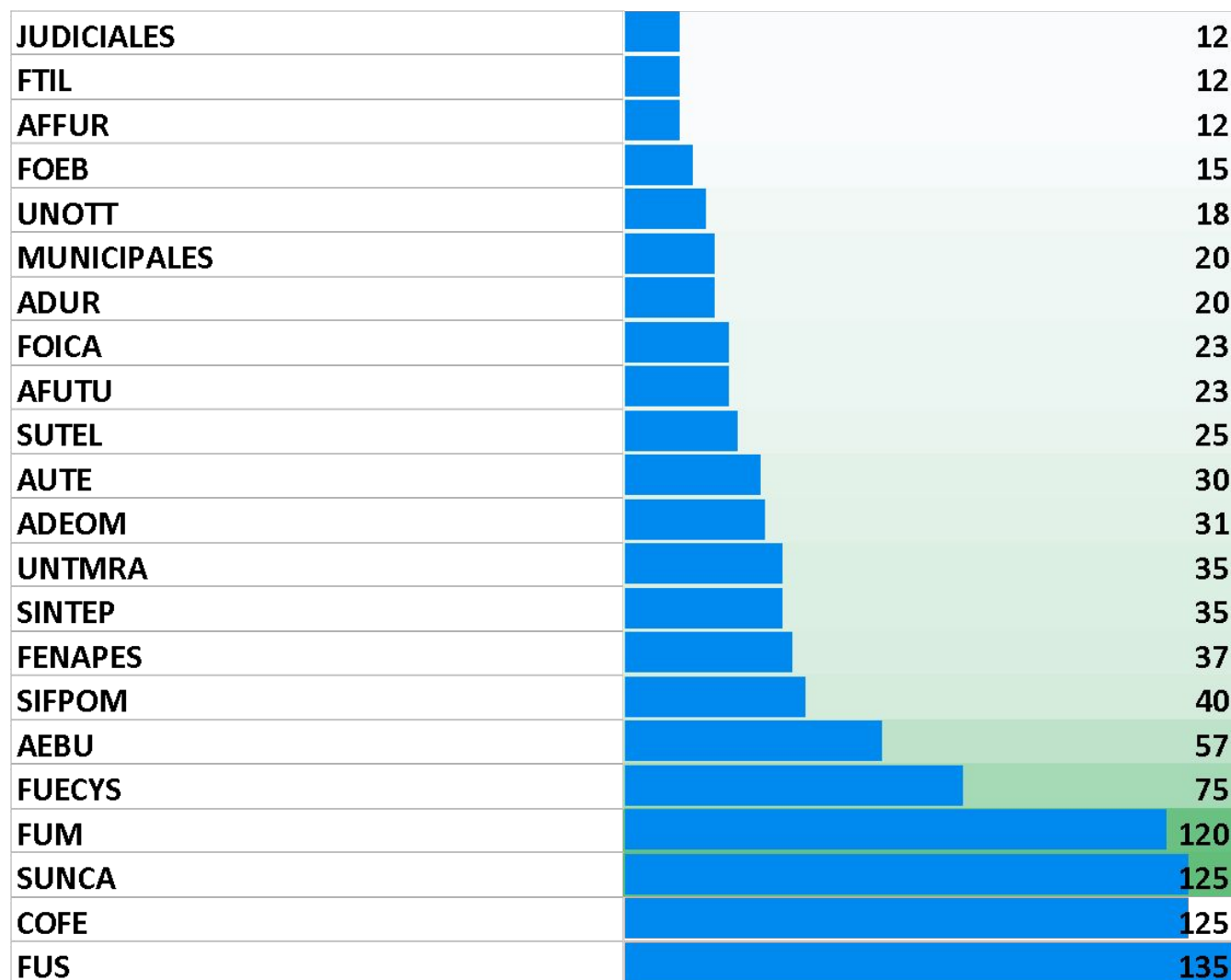
	Cant.	%
Voto secreto de los afiliados en elecciones	34	3.99
Voto en asamblea a mano alzada	47	5.51
Designado/a por la directiva	402	47.13
Asignación proporcional a las últimas elecciones	206	24.15
Designación de acuerdo a estatutos	94	11.02
Otro	26	3.05
Total	809	100,0%

Un 82% de los delegados dicen haber sido designados según mecanismos institucionales previstos y no por elección directa para el Congreso.

Se consolida un proceso instituyente por el cual, las elecciones directas para estas instancias pierden relevancia, entre ellas las asambleas a mano alzada, que en los anteriores congresos alcanzaban entre un 15 y un 18%.

Sindicatos en sectores público y privado entre los 20 con mayor representación

- Dentro de los 20 sindicatos con mayor representación, 526 delegados son del sector estatal y 530 del sector privado, con 50% cada uno, tendencia que se mantiene a lo largo de los últimos diez años.
- Esto mantiene al sindicalismo alejado de la tendencia mundial a mantener su incidencia en el sector público, perdiendo la misma en relación con el capital privado.
- A su vez, estos 20 sindicatos, suman 1056 delegados constituyendo un 90% del total de delegados al Congreso.
- El peso de los 10 mayores se acrecienta, pasando de un 50% en el XII Congreso a un 66% en diez años.



Lugar de residencia: 2015- 2025

Región donde vive	2015	2025
Este	9.1	8.3
Norte	10.8	12.0
Oeste	13.9	15.1
Sur	66.1	64.6

Este: Cerro Largo, Lavalleja, Maldonado, Rocha, Treinta y Tres.

Norte: Artigas, Salto, Paysandú , Rivera, Tacuarembó.

Oeste: Colonia, Río Negro, Soriano, San José, Durazno, Flores, Florida.

Sur: Montevideo, Canelones.

- En el Congreso de 1993 el 70% de los delegados era de Montevideo.
- En 2025 esta proporción se mantiene en el 50% ya registrado en 2015
- Se mantiene, aunque en menor medida, una sobrerrepresentación de Montevideo que, según el INE, registra un 40% del total del empleo.

Género y violencia

- 65 % declara la existencia de protocolos de violencia y género en su sindicato, y 70% la existencia de cláusulas de género en los convenios colectivos del sector.
- En cuanto a la constatación de situaciones de violencia de género, en una respuesta que admitía más de una opción, son numerosas aquellas que mencionan violencia física, violencia política, simbólica y sexual.
- En su enorme mayoría estas menciones están referidas a los espacios de trabajo, pero en algunos casos esas referencias tienen que ver con situaciones de violencia en el mismo sindicato.

Importancia de la militancia, en otros aspectos de la vida

- Destaca la tendencia a considerar el impacto en la vida familiar y vincular de los delegados
- En otros casos, las respuestas apuntan a que se crean redes de contactos.
- Algunos delegados señalan a las actividades por fuera de lo instrumental más como un espacio de socialización, de integración y pertenencia
- También, se dan respuestas en dónde se valora la formación, tanto en cuestiones referentes a la actividad sindical como capacitaciones técnicas por fuera del ámbito.
- Se registran consideraciones en torno a la militancia como un factor que abre nuevas oportunidades para desarrollarse a nivel académico y en instancias informales por la militancia.
- El *crecimiento personal*, aparece casi tan mencionado como la repercusión en la formación. Se alude, en ese sentido, a la militancia como proyecto de vida, como dotadora de conciencia de clase e identidad, como fuente de desarrollo humano
- La militancia, con los impactos que la misma conlleva en la vida de los sindicalistas, supone una suerte de resistencia al proceso de serialización de la subjetividad típico en la hegemonía imperante del capital.

Logros de la acción sindical

En relación con los logros, se constata una enumeración de logros que remiten al período anterior a 2020.

En cuanto a los últimos 5 años, se señala sobre todo la capacidad de lucha para resistir o defender las conquistas y los derechos en el marco de una organización sindical que se mantiene unida.

En particular las iniciativas llevadas adelante para enfrentar la LUC y la iniciativa en cuanto a seguridad social aparecen con un peso relevante. Más allá de los resultados adversos, se valora la capacidad de dar batalla, marcando agenda así como los respaldos obtenidos.

A pesar de haber desplegado campañas con un espacio diverso de aliados, no aparece este tema entre los logros, ni entre los desafíos. Apenas hubo una mención a fortalecer la Intersocial.

Desafíos para la acción sindical

- Se mencionan varios ítems que podemos agrupar en la dimensión “trabajo”
- En la misma se agrupan una cantidad de respuestas que refieren a: puestos de trabajo, salario, condiciones de trabajo, seguridad social, siempre con un tono de preocupación o defensivo.
- Las respuestas en relación con la reducción de la jornada se podrían catalogar como de otro tono, más propositivo y de ampliación de derechos.
- Como aspecto a observar, las menciones al trabajo precario o informal apenas ocupan lugar, lo cual podría pensarse como un estrechamiento de la relación del sindicalismo con otros espacios del mundo del trabajo, por fuera del asalariado y/o formal.

Salud y ambiente

Ante la pregunta: “En su trabajo o en los territorios en donde usted trabaja, ¿cuáles son los principales problemas de salud y ambiente?” Aparece un altísimo porcentaje de quienes detallan estos impactos con un 78% sobre el total de respuestas.

Se mencionan como principales problemas de salud: salud mental en general, burnout – estrés, depresión, adicciones (incluye drogas, alcohol, ludopatías), psicológicos, psicofísicos; físicos (problemas de columnas, contracturas, extremidades, anomalías, cefaleas, auditiva, respiratorios); y psiquiátricos, autoeliminación

Es de anotar que las respuestas parecen haber tomado como asunto a responder lo que refiere a salud y ambiente “en” los espacios de trabajo.

Impactos ambientales de su trabajo

- Esta segunda pregunta se orientó a detectar las percepciones de las y los delegados acerca de las “externalidades” de su sector de actividad.
- Dio lugar a una importante cantidad de respuestas afirmativas junto a la especificación de las características de las mismas.
- Hubo 270 respuestas que no sólo dijeron que su sector de actividad genera impactos, sino que, además, especificaron cuáles entendían que eran los mismos.
- Por su recurrencia, merecen destacarse los que refieren a contaminación ambiental en diversos aspectos, el problema de los residuos que se generan, el reciclaje, el uso excesivo de los recursos, la contaminación sonora, los impactos sobre el agua y el paisaje, y un largo etc.
- A la vez, vale señalar que se reiteran las referencias a las exigencias normativas y de control, así como las que mencionan la necesidad de participación social en la temática.
- Como comentario del equipo, nos permitimos llamar la atención de que la cantidad y densidad conceptual de las respuestas, hace pensar que hay espacio e insumos para lo que hemos llamado la necesidad de construir una “agenda ambiental sindical” la cual hasta el momento ocupa un lugar marginal en cuanto a la faz propositiva del sindicalismo.

Muchas gracias!!!