

El límite de la gestión sindical

El año pasado comenzó una reestructura en una de las cadenas de supermercados más grandes del Uruguay, Tienda Inglesa. La empresa venía dando pérdidas desde el 2012. El año pasado esta es vendida un grupo de capitales nacionales y extranjero liderado por el banco estadounidense Goldman Sachs. A partir de aquí comienza un proceso de reorganización que implica en primera instancia, la necesidad de mandar al seguro de paro a 1000 trabajadores/as de un total de 3800 (esta plantilla duplica a la de sus competidores), o de recortar ciertos beneficios que los trabajadores tienen.

En una primer instancia la propuesta de acuerdo que se manejó entre Fucycs y delegados del sindicato, con la



patronal, fue la de recortar beneficios manteniendo los puestos de trabajo, propuesta que fue rechazada en la asamblea convocada a los efectos de avalar ese pre-acuerdo.

Hay al menos dos comentarios para hacer al respecto, que remiten a la metodología sindical. La primera es que la propuesta construida entre los dirigentes del sindicato (SITTI), Fuecys y la patronal, fue tajantemente rechazada y esto se debe en parte, a la inclinación de construir propuestas de salida que afectan al conjunto de los trabajadores, sin consultarlos e involucrarlos previamente. Agregado a la poca experiencia sindical de los compañeros en un sindicato "nuevo", provoca el rechazo visceral de los trabajadores al pre-acuerdo que pretendieron que la asamblea votara, y con esto la deslegitimación de la dirección. Los dirigentes de SITTI, Fuecys y esta vez con la participación del secretariado del PIT-CNT, tuvieron que recoger los reclamos y posturas de la asamblea realizando el 12 de junio una nueva instancia de negociación, que discutiera una nueva propuesta. Al cierre de este boletín el 14 de julio, estaba prevista se realicen asambleas de delegados para consulta a los trabajadores. Esto referido al método sindical utilizado.

El segundo aspecto al que nos queríamos referir, es a la sorpresa que genera el que una empresa tan exitosa como es Tienda Inglesa, tenga números rojos. Y que se repite como siempre, la única salida es sobre la base de los ingresos de los trabajadores. Resulta que el problema es que "tienen muchos beneficios", parece casi un pecado, y la solución pensada es siempre o se pierden puestos de trabajo o se recortan beneficios.

En este último periodo hubo capacidad por parte de los trabajadores de fortalecer los sindicatos lo que significó un salto cualitativo en la participación y respuesta a las necesidades de los trabajadores/ras con sueldos muy bajos, vimos como en diciembre pasado dieron batalla por el aumento de salario más allá del polémico desarrollo del conflicto y su culminación.