

X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

Transformaciones del mundo del trabajo y acción sindical en Uruguay. El caso de FUECYS.

Nicolás Marrero.

Cita:

Nicolás Marrero (2013). *Transformaciones del mundo del trabajo y acción sindical en Uruguay. El caso de FUECYS. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/222>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

X Jornadas de Sociología de la UBA

20 de pensar y repensar la sociología. Nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI 1 a 6 de Julio de 2013 Mesa: 15 Proletariado, trabajadores y productores del siglo XXI.

Ponencia: Transformación del mundo del trabajo y acción sindical en Uruguay. El caso de FUECYS.

Autor: Nicolás Marrero, Universidad de la República-Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio- Unidad de relacionamiento con el sector productivo.

Resumen

El tema de la presente ponencia aborda las transformaciones del mundo del trabajo y la acción sindical en Uruguay, específicamente de los trabajadores de la Federación Uruguaya de Comercio y Servicio (FUECYS) en el período 2001-2011.

Se presentan los principales cambios vinculados a los procesos de precarización y flexibilización laboral que se imponen a partir de nuevas modalidades de acumulación del capital, donde la incorporación de tecnología, las tercerizaciones, la polivalencia, la alta rotación laboral, emergen como elementos fundamentales. El trabajo parte de constatar la centralidad del trabajo como elemento central en la organización de las sociedades contemporáneas, pues las transformaciones objetivas del mundo del trabajo dan cuenta a su vez de los cambios del conjunto de la sociedad. En este marco, se coloca el debate sobre las el carácter de las nuevas formas de organización del trabajo.

Por otra parte, se reflexiona sobre el nuevo marco de relaciones laborales -a partir del asunción del Frente Amplio al gobierno- que instituyó los Consejos de Salarios como principal mecanismo de conciliación del conflicto entre capital y trabajo, y su impacto específico en FUECYS.

Por último, presentamos las transformaciones estructurales y de estrategia sindical de FUECYS frente a los cambios en el mundo del trabajo.

Para sostener el análisis se utilizaron fuentes de datos cualitativas, en base a entrevistas en profundidad a 26 militantes sindicales de la FUECYS, con el apoyo de datos secundarios.

Introducción

La presente ponencia es resultado de un trabajo de investigación desarrollado entre los años 2010-2011, en el marco del taller de investigación de Sociología Económica perteneciente a la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de la República del Uruguay.

Entre los objetivos que fueron guía de dicha investigación y cuyos resultados se presentan, se encuentra: 1) una aproximación a la descripción de los cambios ocurridos en la organización del trabajo y la producción y en las relaciones laborales en el sector de comercio y servicio; y 2) el análisis de la evolución de FUECYS en cuanto a su estructura, programa y acción sindical.

La relevancia de abordar este problema está dada por la comprensión de la acción sindical en un terreno clave de la economía uruguaya, el del comercio y los servicios. Asimismo, revela la necesidad de enmarcar estas acciones en procesos y contextos, en el campo del trabajo, que se han modificado profundamente en las últimas décadas.

El período que abarca desde el 2001 al 2011 es significativo para Uruguay. En 2001-02 se produce la crisis económica más grave en toda la historia, con incremento catastrófico en los niveles de desocupación, que de alguna manera expresa el resultado de las transformaciones económicas acaecidas desde la década de los '70 y las políticas 'neoliberales' de los '90. A partir de mediados de década la expansión económica -a tasas "chinas"-, el cambio del contexto político con la asunción del Frente Amplio al gobierno (en dos oportunidades) y las transformaciones en las relaciones laborales, emergen como elementos centrales. En este período la cuestión sindical estuvo presente en la agenda de debate, y es notorio el aumento de la tasa de sindicalización.

En este contexto, se pretende poner en discusión si las tendencias más de fondo, es decir, si aquellas que transformaron el mundo del trabajo, volviéndolo más precario y flexible, siguen su curso o han sido revertidas. Y junto a esto, en qué medida los sindicatos estudiados toman en cuenta este fenómeno para formular sus demandas actuales, adaptar sus organizaciones y trazar estrategias.

El problema teórico que abordamos consiste en colocar en debate la centralidad del trabajo como elemento fundamental en la organización de las sociedades contemporáneas, pues las transformaciones objetivas en el mundo del trabajo dan cuenta a su vez de los cambios del conjunto de la sociedad.

Se pretende examinar la capacidad de acción que el movimiento sindical-en tanto representación y participación directa de los trabajadores- tiene de construir tejidos de resistencia frente al capital y de impulsar transformaciones en el campo del trabajo y sociales. Por tanto, el lugar que ocupa este problema está referido a los trabajadores en tanto sujetos colectivos, en su forma sindical organizada, que modifican y aun definen el propio campo en que se desenvuelven. En este sentido, se vuelve necesario dar cuenta de la constitución de los sujetos colectivos a partir de sus caras objetiva y subjetiva entre las organizaciones de trabajadores, de una clase que ha sido fragmentada y que debe recomponerse.

Esta relación de los planos objetivo y subjetivo nos remite al debate teórico de la antinomia estructura-acción que atraviesa toda la sociología (y en definitiva a la vieja tensión filosófica objeto-sujeto). En este plano, se busca aportar a una perspectiva sintética que considere el influjo recíproco entre estructura y acción, pretendiendo otorgarles a los actores su influencia sobre la estructura. Los actores 'moldean' la realidad, pero no lo hacen libremente, sino condicionados por la historia que han heredado y contra las cuales, al decir de Marx, "tropiezan inexorablemente".

El diseño metodológico que se implementó para la realización de la investigación fue cualitativo, a partir de entrevistas en profundidad a 26 delegados y dirigentes sindicales de

FUECYS de cuatro sectores de actividad: supermercados, call center, seguridad privada y limpieza, relevamiento de documentos y fuentes de datos secundarias. La elección de esta metodología estuvo dada por la necesidad de adecuarla al objeto de estudio. En este sentido, el estudio cualitativo permite comprender la acción de los actores, referida a la historia de los sujetos como elementos de un colectivo, como procesos concretos de socialización, que acepta el carácter reflexivo de la actividad humana¹.

La primera parte del escrito delimita los principales conceptos y los debates en torno al trabajo y sus transformaciones recientes. Continuamos luego con los cambios del trabajo y la situación del sindicalismo en Uruguay. Por último, presentamos los resultados concretos de la investigación. La ponencia se cierra con las conclusiones.

¹Alonso, Luis E.(1998)

Marco conceptual

La centralidad del trabajo

Frente a la crisis del modelo de crecimiento capitalista dominante durante la segunda mitad del siglo XX y la crisis de la organización taylorista-fordista del trabajo, el debate sobre el lugar que ocupa el trabajo en la configuración de las sociedades ha sido motivo de extensos debates. Las mutaciones en el mundo del trabajo y sus repercusiones en la configuración social a escala mundial han encontrado tantas denominaciones como desafíos para comprenderla²

Se podría afirmar que hasta fines de los años sesenta las diversas corrientes (marxismo, fenomenología, accionalismo) consideraban al trabajo como *articulador de las relaciones sociales e incluso como elemento de identidad social y de clase*. Surgen, hacia fines de esa década, otras interpretaciones que dieron paso a distintas concepciones teóricas como el Postmodernismo, la tesis del Fin del Trabajo y las corrientes institucionalistas³.

En estas nuevas teorías sociales, en mayor o menor grado, se sustenta que el trabajo ya no se constituye más como el eje a partir del cual se organiza la vida social. Este cuestionamiento fue señalado desde los años ochenta, a partir de la constatación estadística de dos fenómenos: la reducción del empleo en la producción de bienes materiales y el creciente desempleo que afecta prácticamente a todas las sociedades capitalistas contemporáneas.

Sin embargo, estos dos fenómenos son perfectamente comprensibles si se considera la dinámica esencial del sistema capitalista y, siendo debidamente analizados, no autorizan a desconsiderar la centralidad del trabajo⁴.

En nuestro trabajo adscribimos a la tesis de que el trabajo es absolutamente central en la organización de las sociedades contemporáneas.

El trabajo y la forma de conceptualizarlo han mutado con el desenvolvimiento histórico. De un modo básico, el trabajo puede entenderse como la

“transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana utilizando determinados medios de producción. Esta actividad no es aislada sino que implica cierta interacción con otros hombres, como resultado de la misma, el hombre se transforma (...) implica cierto nivel de conciencia, de los objetivos, en cuanto a los resultados y la manera de lograrlos” (De la Garza Toledo; 2011).

De esta manera, el trabajo resulta de un proceso compuesto por la previa ideación y la objetivación, en donde la realidad es transformada al tiempo que lo hace el individuo y la sociedad. Es, ante todo, un acto que se desarrolla entre el hombre y la naturaleza. Pero el trabajo no sólo es una mediación entre el hombre y la naturaleza, es además un principio ontológico del ser social, una actividad que lo diferencia de los animales, como producto de un desarrollo que supera la mera adaptación a la naturaleza y le otorga un carácter social. En este sentido, el trabajo es fundante del ser social⁵.

²Sociedad del Riesgo (Beck, 1998), Modernidad reflexiva (Giddens, 1993), Sociedad postindustrial (Bell, 1973), Sociedad Red (Castells, 1996), Postmodernidad, Sociedad de la Información y el conocimiento, Economía del Conocimiento (Banco Mundial, 1994), etc. La cantidad de definiciones da una muestra de la dificultad para abordar categorías teóricas que den cuenta de conjunto las transformaciones en el mundo del trabajo. Estas definiciones son nombradas por Bianchi, Carlos, (2006).

³ De la Garza Toledo (2008)

⁴ La crítica en profundidad de estos planteos escapan a los objetivos de este trabajo. Una conclusiva respuesta fue ofrecida por Ricardo Antunes en *Adeus ao trabalho?* (2000) y *Os sentidos do trabalho* (2005).

⁵ Lukács, G. (2005)

El ser social, sin embargo, no se agota en el trabajo. La categoría teórica *praxis* se vuelve fundamental para señalar que el ser social crea objetivaciones que trascienden el universo del trabajo. En este sentido,

“deve-se disntiguir entre formas de praxis voltadas para o controle e a exploração da natureza e formas voltadas para influir no comportamento de ação dos homens. No primeiro caso, que é o do trabalho, o homem é sujeito e a natureza é objeto; no segundo caso, trata-se de relações de sujeito a sujeito, daaquelas formas de praxis em que o homem atua sobre si mesmo (como na praxis educativa e na praxis política)” (Neto y Braz, 2011)

La primera forma de *praxis*, es decir, entre hombre y naturaleza ha sido modificada profundamente en los últimos siglos. En este sentido, a inicios del siglo XXI la extensión de la producción inmaterial y la transformación y generación de objetos puramente simbólicos han adquirido una relevancia central. Lo “inmaterial” en la producción hace referencia a “aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto (...) En una parte de la producción inmaterial el objeto material sigue siendo importante, sin embargo, el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción del servicio”⁶

Las distintas formas de trabajo que estudiamos aquí, se encuentran plenamente bajo esta definición. Esta característica tiene efectos, a su vez, en la segunda forma de *praxis*, aquella que “influye en el comportamiento y acción de los hombres”, en nuestro sobre las formas de organización y acción sindical, como veremos más adelante.

Cambios en la organización del trabajo

La crisis de la organización taylorista-fordista que se expresa con agudeza en la década de los '70, no es más que la crisis del capitalismo. La raíz de esta crisis hay que buscarla en la prolongada caída de la tasa de ganancia que comienza en esa década. Esto es lo que explica que la economía mundial se haya visto estremecida por una sucesión de crisis⁷, pero también es central para comprender el proceso de des-industrialización, y por contrapartida, el aumento del sector financiero y de todo el sector terciario de la economía. Este crecimiento ha sido proporcional a la incapacidad para lograr una colocación redituable en el campo productivo.

Por otra parte, la ofensiva neoliberal que emerge a partir de los '70 no expresa otra cosa que una tentativa en gran escala y mundial por revertir la caída de la tasa de ganancia. Esta ofensiva se tradujo en un aumento considerable de la tasa de explotación, derivado del retroceso de los salarios, el crecimiento de la flexibilidad laboral y la prolongación de las horas de trabajo⁸.

Por tanto, este período es caracterizado por un ataque general del capital y del Estado contra la clase trabajadora y contra las condiciones vigentes durante la fase de apogeo del fordismo. A nivel de las unidades productivas, esta reorganización de las condiciones sociales de producción se expresa en el surgimiento de “nuevas formas” de organización del trabajo.

⁶De la Garza Toledo, (2000)

⁷ Entre las más destacadas tenemos la quiebra de la Bolsa de Nueva York (1987); la crisis de México (1994); la crisis asiática (1997), la quiebra del fondo especulativo Long Term Capital Management en EEUU (1998); la crisis rusa (1998); la crisis de Nasdaq y recesión de los Estados Unidos (2000-2001). Todas ellas fueron manifestaciones de un mismo proceso, que terminaron por estallar en la reciente crisis mundial que comienza en 2007-08.

⁸ Heller, Pablo, (2012)

Hacia los años '80 comienzan a consolidarse las llamadas reestructuraciones productivas, conocida como el pasaje de la "producción en masa" a la "producción ajustada". Esta reestructuración en la organización del trabajo, denominada "modelo japonés" o "toyotismo", tiene como características centrales: el trabajo en grupos, el sistema de justo a tiempo, el control de la calidad total, la búsqueda del perfeccionamiento continuo de la producción y la polivalencia funcional. Estos objetivos debían ser logrados con la participación activa de los asalariados, los cuales tenían que dejar atrás la pasividad del período taylorista-fordista –en la cual la separación entre la concepción /planificación del trabajo y el proceso de trabajo era una necesidad de la forma de organización del trabajo– para involucrarse en el mejoramiento continuo del proceso de trabajo. A estas características del "modelo japonés" se le sumaban los sistemas de remuneración variables en función de la antigüedad, una relación más cercana con proveedores y subcontratistas y, supuestamente, la garantía de estabilidad en el empleo.

La diferencia con el modelo anterior se debe también, a que ya no se busca la producción masiva de productos homogéneos, sino la diferenciación de los productos, con el eje de la innovación tomando en cuenta la variabilidad de la demanda. En suma, se trató de reestructurar el patrón productivo basado sobre el taylorismo-fordismo, buscando recuperar las bases de acumulación existentes de la etapa anterior.

El período también se caracteriza por una internacionalización de la producción, y una creciente competencia entre grandes monopolios, donde los aumentos de la productividad resultan claves. El desenvolvimiento del capitalismo ha resultado en que el aumento de la productividad del trabajo sea el medio más importante de elevar la tasa de explotación, y por tanto, del plusvalor. Conjuntamente, la competencia empuja a los capitalistas a disminuir los costos unitarios con el fin de obtener un margen sobre sus competidores. Competencia y productividad confluyen en otra batalla que libran continuamente los capitalistas: la batalla de la producción en el proceso de trabajo⁹. Aquí se encuentra uno de los elementos centrales que explican las reestructuraciones productivas.

El debate sobre la "nuevas formas de organización del trabajo"

Sobre el carácter de estas mutaciones aún no existe consenso. Las divergencias se han dado en torno a la existencia de una ruptura o continuidad entre fordismo y toyotismo.

Según algunos autores las NFOT son favorables si se las compara con el taylorismo y fordismo, toda vez que posibilitaron la aparición de un trabajador más calificado, participativo, multifuncional y polivalente. Esta interpretación, originadas en Piore y Sabel (1984), desarrolla la tesis de la especialización flexible.

De otro lado, en oposición a esta tesis (Antunes, 2005) , los cambios encontrados no se dirigirían a una "toyotización de la industria", pero si estarían intensificando tendencias ya existentes, que no configurarían, por lo tanto, una nueva forma de organización del trabajo. Se trata, en este caso, de recurso para intensificar el trabajo, y por tanto incrementar el plusvalor.

Una tercera posición (Castillo, 1996) procura acentuar tanto los elementos de continuidad como de discontinuidad del modelo productivo, pero rescatando el carácter esencialmente capitalista del modo de producción, donde lo central es el proceso de liofilización organizativa, con eliminación, transferencia, tercerización y depuración (lean production) de las unidades productivas.

Flexibilidad, desregulación, precariedad y laboral

⁹ Shaik, A. (2006).

Algunos autores¹⁰, se refieren a la etapa iniciada en los setenta como el desarrollo del capitalismo basado en el paradigma de acumulación flexible. En términos generales, se entiende que la flexibilidad -incluyendo a la desregulación laboral-, implica un cambio en el papel y la extensión simbólica de las normas generales – representadas por el peso de las leyes - en la regulación entre los actores productivos, para dar mucho más espacio y prioridad a las normas particulares impuestas por el empleador (en el marco de desregulaciones) o acordadas entre las partes (en el caso de flexibilizaciones)¹¹.

En este marco, Supervielle (1992) destaca varios tipos de flexibilidad. Tenemos al interior de la empresa, por una parte la **flexibilidad en la organización del trabajo** que implica la ruptura mencionada con los métodos rígidos del período anterior. Se trata de la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, donde cada trabajador realiza una amplia gama de tareas, de acuerdo a las necesidades del momento, también llamada *polivalencia*. Por otra parte, *la flexibilidad en el horario de trabajo*, en donde las empresas modifican el horario de trabajo de los trabajadores de acuerdo a sus necesidades. Luego, *la flexibilidad en la jornada de trabajo*, que habilita a las empresas a “funcionar sin detenciones los siete días de la semana durante todos sus turnos” y por último la flexibilidad en cuanto a los *planes vacacionales*.

Destaca, a su vez, la flexibilidad que hacen al **sistema de producción**, en donde distingue: la *flexibilidad en el empleo*, que implica adaptar el número de empleos a la situación operante en el mercado; la *flexibilidad en la subcontratación*, por la cual la empresa delega tareas subsidiarias a empresas autónomas (tercerización), y por último, *flexibilidad en el salario*, que tiende a “liquidar instituciones como el salario mínimo nacional, o las negociaciones por rama de actividad”.

Como parte de la ofensiva del capital ya mencionado, la desregulación laboral operada desde el Estado constituyó un elemento clave. Implicó un quiebre en el sistema de reglas de juegos de empresarios y trabajadores, un cambio de normas, expresada en la liquidación de mecanismos institucionales que los trabajadores habían conquistado, especialmente en lo referente a la regulación de la acción sindical, las formas de contratación laboral y el recorte de subsidios sociales. La desregulación está ligada, naturalmente, a la flexibilidad y precariedad, en tanto establece la modificación legal de la jornada laboral, la posibilidad de despedir sin pagar indemnización avalado por la ley, la inexistencia de coacción estatal para pagar horas extras, nocturnidad, ni pisos salariales, etc.

El concepto *in extenso* de flexibilidad y desregulación -y su aplicación efectiva- está ligada al desarrollo de la precariedad laboral, que es uno de los aspectos, de un fenómeno más amplio que abarca el plano socioeconómico, político y cultural que marca y regula las formas de vivir, de entender y de explicar la vida de un emergente sector de la población, que se ha denominado como un “nuevo “precarizado”¹². El concepto de precariedad laboral adquiere una amplitud mayor que la flexibilidad y desregulación, pero también menos específico. Algunas de las dimensiones por el cual es definido un empleo precario son: a) el grado de certidumbre respecto de la continuidad del trabajo; b) control sobre las condiciones de trabajo; 3) la protección; y, 4) un ingreso estable.¹³

Uruguay frente a los cambios del trabajo

Uruguay no estuvo ajeno al panorama mundial. El sector industrial disminuyó su participación en el PBI global, desde el 26% en 1990 al 13,6% en el 2002. La contrapartida de este proceso fue el incremento en la participación de los sectores de comercio y

¹⁰ Arriola, J., Vasapollo, (2005)

¹¹ Supervielle (1992).

¹² Gálvez, S. (2008)

¹³ Rodgers, Gerry (1989)

servicios del 29% al 37% en el 2002. En sentido, este crecimiento expandió el trabajo asalariado en esta rama, teniendo como expresión de este fenómeno que el 68,9% de la población económicamente activa se concentra en el sector terciario, si se incluyen en éste el 13% del comercio y el 51% de los servicios, frente a un 24,2% ubicado en los sectores productivos y un 4% en el sector primario¹⁴. Esta transformación, configura una parte esencial de las transformaciones productivas en las últimas décadas.

Dentro de la división internacional del trabajo, Uruguay se coloca en una doble especialización: de un lado una especialización agroindustrial selectiva y centralizada, y de otro lado un papel relevante en el proceso de intermediación productiva regional. Es por esto que las inversiones extranjeras más importantes, en el marco de este desarrollo, ha sido a la banca, al comercio, a actividades agroindustriales de exportación, y telecomunicaciones, entre otros.¹⁵ Por tanto, el capital internacional tiene una amplia presencia en comercio y servicios. Por ejemplo, en supermercados, seguridad privada, call center o empresas de limpiezas, se verifica la creciente presencia de grandes multinacionales que controlan el mercado¹⁶.

El contexto económico en las últimas dos décadas, muestra que durante los noventa la expansión de la economía nacional fue sostenida. La tasa de crecimiento anual ascendió a 4,4% entre 1991 y 1998¹⁷. A raíz de la crisis internacional, Uruguay entra en recesión en 1999 hasta 2002. En este período el PBI cayó casi un 20%. A partir de 2003 se inicia un proceso de recuperación económica sin interrupciones hasta el año 2012. En efecto, en este lapso el producto nacional crece un 51,28%. Constituye la expansión económica más grande de la historia uruguaya en un lapso tan corto.

En conjunto con estos cambios, como veremos más adelante, aún se mantienen la flexibilidad laboral, las tercerizaciones y la precarización para un amplio conjunto de trabajadores.

Reformas laborales

En el plano de las reformas laborales, durante el período 1992-2004 se proceso el retiro del estado de la negociación colectiva, iniciado con la no convocatoria a los Consejos de Salarios por parte del presidente Lacalle en 1992¹⁸. En este lapso, se fue operando el desmantelamiento del aparato de protección legal de los trabajadores.

Las políticas implementadas desde el Estado, en los noventa son coincidentes con los criterios impulsados por algunos organismos internacionales (Banco Mundial). Dichos criterios se orientaban hacia: la desregulación de los mercados y en especial el mercado de trabajo; la adaptabilidad de la fuerza de trabajo vía flexibilidad laboral; la limitación o disminución de los privilegios monopolísticos de los trabajadores del sector formal y las transferencias de ciertos recursos a los sectores informales más desfavorecidos¹⁹.

¹⁴ Verónica Amarante y Rodrigo Arim (2005).

¹⁵ Olesker; Crecimiento y Exclusión, (2000).

¹⁶Para profundizar en este aspecto ver: Guerra, Pablo (2003), Informe Nacional Uruguay (2009). Estudio de la Seguridad Pública y Seguridad Privada, OEA, Dpto de Seguridad Pública; El País, 27/09/2009. Suplemento “El Empresario”. “Un negocio millonario tras los que barren y limpian”, El Observador, 16/05/2010, Suplemento de la Cámara de Telecomunicaciones del Uruguay.

¹⁷ Amarante, V., Perazzo, I., “Crecimiento económico y pobreza en Uruguay 1991-2006”, Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo, DT 09/08.

¹⁸ Hay que tener en cuenta que en Uruguay se pasó por varias etapas en cuanto a negociación tripartita (Estado, capital y trabajo), que comienza de manera informal en la década de 1910 con José Batlle y Ordoñez y se institucionaliza en 1943, con la Ley de Consejos de Salarios que fijaba salarios mínimos por rama de actividad. La aplicación de la Ley se suspende entre 1968-1985, bajo regímenes autoritarios y dictatoriales, y tiene un breve reestablecimiento entre 1985-1992 con el advenimiento de la democracia.

¹⁹ Senatore, L.; Méndez G.(2009)

El período se caracterizó básicamente por la descentralización y el carácter bilateral de la negociación colectiva, que cuando esta existía, se producía a nivel de empresa y no por rama de actividad; la pasividad de los gobiernos frente a la política de desmantelamiento de las organizaciones sindicales, emprendida por las patronales, especialmente en los sectores en expansión vinculados al comercio y servicios en general.²⁰ A su vez, afectó la organización de los sindicatos al quitar la institucionalidad de la negociación colectiva.

A partir de 2005 se sucedieron un conjunto de leyes y decretos que conforman una amplia Reforma Laboral que modificó sustancialmente el escenario de actuación del movimiento sindical uruguayo.

Senatore y Méndez²¹ señalan la nueva orientación de la política pública laboral, que se condensó en dos decisiones: el fomento de la negociación colectiva y el tripartismo, por un lado, y medidas que apuntan al equilibrio de los negociadores, por otro. Según los autores, el reequilibrio de los actores exigía facilitar el fortalecimiento de la organización sindical. Entre los primeros elementos hacia la reforma laboral se destacan: a) La creación del Consejo Superior Tripartito y el Consejo Superior Rural, con competencias originales para categorizar sectores de actividad y proponer modificaciones a la ley de Consejos de Salarios; b) Creación del Consejo Bipartito de diálogo y negociación con los funcionarios públicos; c) La instalación de los Consejos de Salarios en los 20 grupos de actividad definidos por el Consejo Superior.

Entre 2005 y 2009 se aprobaron más de 35 leyes referidas al ámbito de las relaciones laborales. Entre las más importantes están la protección y promoción sindical, descentralización empresarial (tercerización), trabajo doméstico, entre otras, que conjuntamente con la reinstalación de la negociación colectiva tripartita, dieron forma a un nuevo modelo de regulación de las relaciones laborales. Por un lado se aprobaron, las normas de libertad sindical y regulación de la licencia sindical, y por otro se decretó la posibilidad de que el Ministerio del Interior desaloje los lugares de trabajo ocupados por los trabajadores en caso de conflicto²². En 2007 se aprobó la Ley de Tercerizaciones que regula una modalidad de contratación que se extendió a partir de la década del '90. Luego, entre 2008 y 2009 se aprobó la ley que crea el Instituto Nacional de Empleo Profesional (INEFOP); la ley que establece las 8 horas para los trabajadores rurales; la ley que regula las licencias especiales, por ejemplo licencia por estudio; la ley de acoso sexual laboral; la ley de acortamiento de los juicios laborales y la ley de negociación colectiva para los empleados públicos.

El sindicalismo en Uruguay

Uno de los efectos más notables de la desregulación laboral, la precarización y flexibilización laboral durante los noventa y principios de la presente década, fue la pérdida de capacidad de acción del movimiento sindical, en cuanto organización que logra poner límites a la explotación. Esta situación fue potenciada, a su vez, por la crisis económica de 2002 y sus consecuencias nefastas: aumento de la desocupación cerca de un 20% y caída de un 25% del salario real.

La industria y el sector público, son sectores claves donde las tasas de sindicalización fueron históricamente altas. Su retroceso impactó negativamente en el movimiento sindical. Como contrapartida, el incremento de los trabajadores de la 'economía de los servicios' generó problemas para asimilarlos a las estructuras sindicales. Cabe mencionar que dichos trabajadores fueron tradicionalmente más difíciles de organizar.

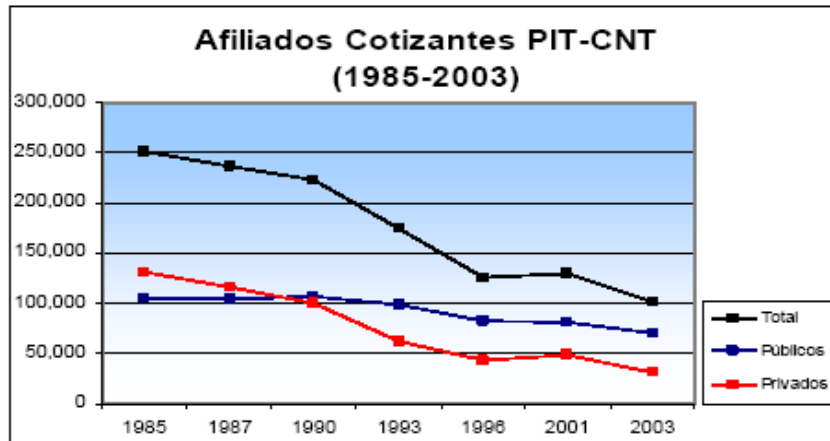
²⁰ Idem.

²¹ Idem.

²² Idem.

La actividad sindical en Uruguay se redujo fuertemente durante los noventa, la tasa de sindicalización pasó del 35% en 1987 al 15% en el año 2000. En el sector privado cayó del 28% al 8% en este período.

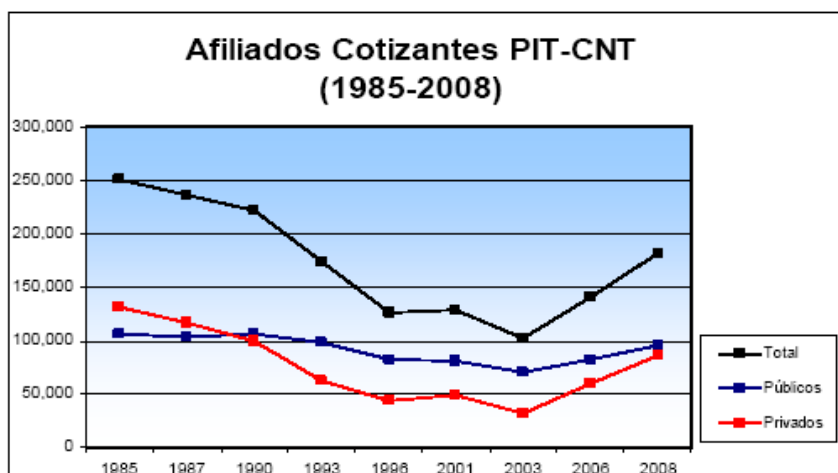
Gráfico I. Afiliados PIT-CNT y Relación Públicos / Privados



Fuente: Senatore (2010).

Los sindicatos estaban en crisis. Esa fue la caracterización general durante este período. Para demostrarlo, se tomaban diversos indicadores: la pérdida de afiliados; problemas de identificación de intereses como consecuencia de la heterogeneidad de la población que están representando y de la agregación de los mismos; erosión de la estructura de representación; capacidad de movilización; y el cambio institucional²³

Sin embargo, a partir de 2003-04 se produce una inflexión en el crecimiento de afiliados al PIT-CNT. En el año 2003 los afiliados al PIT-CNT eran poco más de 100 mil trabajadores. En 2012, el PIT-CNT estima que la cantidad de afiliados supera los 350.000 trabajadores. Por esta razón, los debates han dejado atrás los posibles indicadores sobre la “crisis sindical” y se han concentrado en las “elecciones estratégicas” de “revitalización” y desarrollo del movimiento sindical. Estas reflexiones se han creado en torno a algunos determinantes del poder sindical y las oportunidades que se presentan para asumir acciones orientadas a revertir las condiciones más desfavorables que los afectan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos PIT-CNT.

Senatore (2010)

Transformaciones del mundo del trabajo y FUECYS

²³ Quiñones, Acosta y Barros (2006).

En este apartado, se desarrolla una primera aproximación en torno a la percepción de los activistas sindicales sobre los cambios en el mundo del trabajo en comercio y servicios y la acción sindical en la Federación Uruguaya de Comercio y Servicios. Se ordena tendiendo en cuenta: a) las transformaciones en la organización del trabajo y la producción; b) las transformaciones en las relaciones laborales y; c) las transformaciones sindicales (tanto a nivel de estructura como de estrategia).

a) Transformaciones de la organización del trabajo y la producción

Para la evaluación de los cambios en este plano, tomamos en cuenta la percepción en torno a las siguientes dimensiones: grado de incorporación de tecnología, calificación, polivalencia, condiciones de trabajo, salario, tercerizaciones y precariedad laboral.

En relación a la *flexibilidad al interior de la empresa*, es decir, en la organización de la producción, tenemos que los entrevistados perciben que se ha incorporado **tecnología** (se trata de un fenómeno desigual en toda la rama) a los procesos de trabajo, aunque en menor medida que en otras ramas de la economía como la industria. Allí donde se produjeron cambios técnicos de envergadura trajo aparejado la necesidad de incorporar el conocimiento y ampliar las **calificaciones** de los trabajadores (como se visualiza en call center), coincidente este aspecto con la idea de “reintroducir la inteligencia obrera en el proceso de trabajo” señalada en el parte conceptual. Al respecto, se destacan las conclusiones de la primera Encuesta de Actividad de innovación en servicios (2004-2006) donde se muestra que los sectores de servicios innovan tecnológicamente y organizacionalmente, y fue –en este período- una práctica relativamente difundida entre los sectores de servicios estudiados²⁴.

Los entrevistados también visualizan la **polivalencia** en el sector. Aunque en muchos casos no asociada a la introducción de tecnología o el desarrollo de nuevas capacidades, sino en la posibilidad de la empresa de hacer uso arbitrariamente de la fuerza de trabajo. Aunque sería necesario explorar otro aspecto: allí donde se extendió el uso de nuevas tecnologías (Call Center) la organización del trabajo tiene una mezcla de componentes del taylorismo-fordismo con la instalación de nuevas formas de organización del trabajo. Por otra parte, los trabajadores perciben modificaciones en las condiciones de trabajo, concretamente, es una problemática la *flexibilidad en el horario de trabajo y la jornada laboral*.

En relación a la flexibilidad en el sistema de producción encontramos la *subcontratación o tercerización, la inestabilidad en el empleo y el salario*. Las **tercerizaciones** han sido señaladas como un problema de primer orden, pues éstas están relacionadas a la precariedad laboral y a los bajos salarios, tanto en las empresas privadas pero, especialmente, en el Estado. Las tercerizaciones constituyen *una forma de quitar conquistas sindicales y una* modalidad espúrea de reducir los costos, afectando a la vez los intereses de los trabajadores.

Los entrevistados reconocen que los **salarios** han crecido desde la instalación de los Consejos de Salarios. Sin embargo, algunos entrevistados destacan una gran recuperación, mientras otros relativizan este aspecto acentuando que los salarios siguen muy bajos o incluso que la participación del ingreso de los trabajadores ha disminuido en términos relativos comparado con la masa de riqueza creada en los últimos años.

²⁴ Bibiana Lanzilotta, “I Encuesta de Actividades de Innovación en Servicios”, ANII, 2009, Disponible en http://www.anii.org.uy/indicadores_de_CTL.htm. Es necesario destacar que dicha encuesta no abarca al sector Comercio (por considerar que tienen un bajo nivel de innovación) y al sector Financiero (por su alto nivel de innovación). Esto hace que para la presente investigación las conclusiones referentes a las innovaciones en el Comercio –supermercados, etc.- sean restringidas

Para enmarcar esta discusión, señalemos una reciente investigación del Instituto Cuesta Duarte²⁵, donde se afirma que *“Pese al importante proceso de recuperación salarial y de los ingresos que se viene registrando en el país durante los últimos años, en 2010 los ocupados que en su ocupación principal no alcanzaron un ingreso líquido mensual de \$ 10.000 fueron 813.000, lo que representa un 52,6% del total. Por lo tanto, más de la mitad de los ocupados percibieron menos de \$ 10.000 en la mano, lo que configura una clara muestra de lo sumergidas que siguen estando la mayor parte de las remuneraciones en el país”*²⁶. La investigación también afirma que *“el total de diezmilpesistas tanto en el Comercio como en los Servicios alcanza a casi 215.000 ocupados”*, lo que constituye un 26,41% del total de la PEA, siendo el sector que cuenta con más trabajadores con un ingreso por debajo de los \$10.000.

“Ha habido un crecimiento, eso es objetivo absolutamente, hay un crecimiento que es real. Ahora si lo pongo dentro del contexto general del país, hay un retroceso en la participación total del salario por más que ha crecido en el PIB”, señalaba uno de los entrevistados.

Perciben también una **alta rotación laboral** que tiene su origen en la precariedad laboral. Aunque los motivos de esta rotación, según los entrevistados, han cambiado con respecto a una década atrás. Si con anterioridad la rotación laboral respondía a una decisión de las empresas de ajustar el personal de acuerdo a sus necesidades -constituyendo el aspecto mencionado de flexibilidad externa- ahora la rotación es por “voluntad propia”, es decir, por las condiciones de trabajo y los bajos salarios, en un contexto de mayor tasa de empleo. De acuerdo a esto, el entrevistado afirma *“la rotación laboral hoy no sólo responde a la precariedad. Porque por ejemplo en supermercados hay una alta rotación laboral porque a pesar de los avances que hemos obtenidos, los salarios siguen siendo bajos”*. El fenómeno de la alta rotación laboral se encuentra presente en todos los sectores entrevistados: Call Center, Seguridad privada, Limpieza y Supermercados.

Algunos aspectos mencionados, tanto en relación a la polivalencia como en las condiciones de trabajo, no indican una “estrategia de especialización flexible”, sino lo que formó parte de una ofensiva general del capital contra la clase trabajadora y contra las condiciones vigentes conquistadas en el período anterior.

Por otra parte, no surge con claridad que haya emergido en este sector una transformación a un nuevo tipo paradigmático de organización del trabajo. Si bien en algunos sectores existen aspectos de polivalencia e incorporación de tecnología, junto a nuevas condiciones de trabajo más flexibles, por otro lado se han extendido bajo los convenios colectivos -como veremos más adelante- sistema de categorías por salario, un aspecto clásico del modelo taylorista. Estos aspectos colindan con estudios recientes, como por ejemplo en el caso de la industria (Pucci, 2008). El concepto de “hibridación” es el que intenta explicar esta combinación de elementos, en donde *“formas de organización del trabajo tienden a asumir formas ‘híbridas’ en las cuales se yuxtaponen y entremezclan componentes de diferentes modelos de origen (...) muchas de las nuevas formas de organización del trabajo implementadas en nuestros países no asumen la lógica integral de los nuevos modelos productivos, sino aspectos parciales y fragmentarios de los mismos –en donde los modelos previos de organización del trabajo tienen una “fuerza emblemática que permea todas las futuras transformaciones”*²⁷.

b) Transformaciones en las relaciones laborales

²⁵ Instituto de investigación y formación sindical que depende del PIT-CNT.

²⁶ Instituto Cuesta-Duarte, “Los Diezmilpesistas”, Agosto 2011.

²⁷ Pucci (2008), ob cit.

En cuanto a la percepción de las leyes laborales surge con claridad el parte aguas que significa la re-instalación de la negociación colectiva y las leyes vinculadas a la protección de la actividad sindical. El proceso de regulación laboral ha sido percibido como un fortalecimiento de los sindicatos. En este sentido, podemos evaluar este proceso como la recomposición de las reglas de juego de los actores sociales, empresarios y trabajadores, es decir, de aquellas normas sociales (en el terreno laboral) que reestablecen la relación social funcional entre estos actores con la presencia coactiva del Estado. Implica, para los entrevistados, una reconstitución de los mecanismos institucionales que habían conquistado antaño, pero que consideran mejorado con respecto a sus anteriores períodos, en especial el de 1985-1992.

En este sentido, los entrevistados nombran dos leyes fundamentales vinculadas a las relaciones laborales: la ley de 17940²⁸ y la ley de negociación colectiva. Estas dos son consideradas como vitales para la organización sindical. Un entrevistado señala “*creo que hay dos leyes que en realidad son los dos grandes pilares de la organización que tenemos, eso está claro, que son las grandes responsables del salto –cuantitativo de afiliados-(...) la ley de promoción y protección sindical y la ley de negociación colectiva*”.

Por otra parte, los convenios colectivos firmados a partir de 2005, con la reinstalación de los Consejos de Salarios, constituyen una fuente elemental para la evaluación de la dialéctica de las transformaciones de las relaciones laborales y la organización del trabajo. Los temas fundamentales tratados en los convenios, además de la fijación de salarios por rama, tienen que ver con el establecimiento de **categorías**, la **jornada laboral** (regulación de horarios de descanso, horas extras, etc., y en algunos sectores reducción de la jornada laboral), **polivalencia** (adecuación del salario a los empleados que cumplen múltiples tareas), **formación profesional** (declaración de compromisos para mejorar las competencias laborales de los trabajadores) y **condiciones de trabajo** (principalmente, las referidas a salud e higiene laboral).

Tomando en cuenta estos aspectos, podemos señalar que –al menos en la letra- los convenios han intentado regular las dimensiones de flexibilidad laboral mencionada en el apartado anterior. Hay que destacar que, por supuesto, aquello que ha sido plasmado en los convenios es el resultado de la fuerza, de una lucha secular entre las cámaras patronales y los sindicatos de comercio y servicios, es decir, el corolario de la lucha de clases.

Por otra parte, la expresión “híbrida” de las organización del trabajo que comentamos más arriba, tiene su correlato en las cuestiones tratadas en los convenios colectivos, en tanto se entremezclan aspectos de las “nuevas formas de organización del trabajo” (como la polivalencia y la formación profesional) con las categorías y descripción de tareas asociadas al salario, aspecto “clásico” de la etapa taylorista-fordista. En relación a esto, encontramos un reciente estudio que señala en estos términos un proceso similar –más avanzado- para el caso de la industria “*La yuxtaposición de componentes tayloristas y postayloristas típicos de las formas híbridas de organización del trabajo también la encontramos en diferentes convenios de la rama metalúrgica, en el cual luego de una exhaustiva descripción de categorías se plantea la necesidad de incentivar la polifuncionalidad en la producción y rediscutir las categorías negociadas*”²⁹

Por tanto, para el caso de Comercio y Servicios las transformaciones en las relaciones laborales tienen un efecto parcial en la organización del trabajo y la producción. Su principal incidencia es en los salarios y la definición de categorías.

c) Transformaciones sindicales

²⁸ Ley de libertad sindical, que declara como nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o su acceso al mismo.

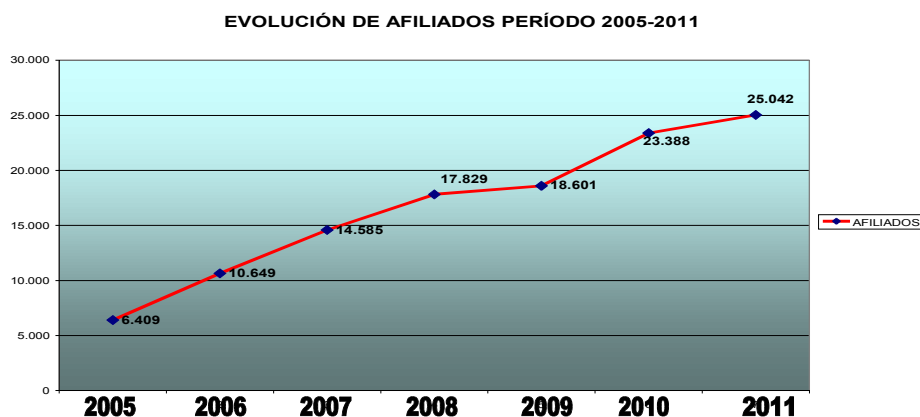
²⁹Pucci, F., Nión, S., Ciapessoni, F., Rojido, E., (2010).

Señalaremos los cambios en FUECYS en dos niveles: de un lado, aquellos relacionados a la estructura sindical, y de otro, a la estrategia adoptada frente a los cambios del mundo del trabajo.

c.1) Estructura sindical

El primer elemento a destacar es que FUECYS cuenta con 690 sindicatos en su interior, que abarcan a unos 47 “subsectores” o “ramas económicas”³⁰. Por lo tanto, la heterogeneidad de realidades que se presentan es difícil de abarcar.

Cantidad de afiliados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por FUECYS.

Se aprecia un espectacular crecimiento de la afiliación sindical a partir de 2005. Entre 2005 y 2011, los afiliados pasan de 6.400 a 25.000, un aumento de casi 400%.

Evaluando la tasa de crecimiento por sub-períodos tenemos que los años 2005/06 y 2006/07, son los años de mayor crecimiento, siendo 66,16% para el primero y 36,96% para el segundo período. El año 2008 también se sostiene el aumento en 22,24%, cae a 4,33% en 2009, volviendo a subir un 26% en 2010. Finalmente el último año, 2011, el crecimiento es de un 7,07% con respecto a 2010.

En cuanto a la distribución de afiliación por rama de actividad, los sectores que cuentan con mayor proporción son: Supermercados (29%), Seguridad Privada (13%), Deporte (8%), Limpieza (6%), Call Center (3%) y Tiendas (3%).

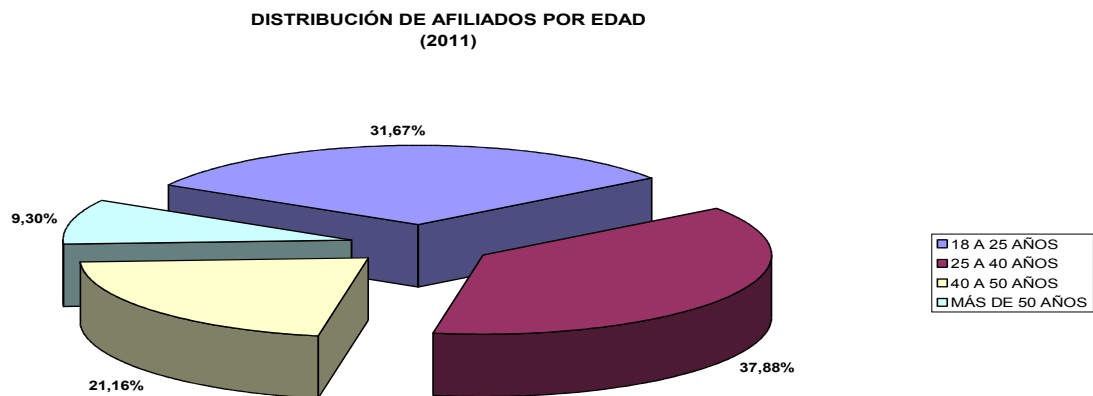
Género y juventud

Los datos también muestran una mayor concentración de mujeres (52,23%) que hombres (46,77%). Mientras que en 2005 esa relación era de 51% mujeres y 49% hombres, por lo que se puede afirmar la alta participación de las mujeres en el crecimiento de FUECYS.

De acuerdo a la distribución por edad entre los afiliados en 2011, la tercera parte son jóvenes menores de 25 años. Y entre los 25 y 40 años se concentran el 38% de los afiliados. Tenemos, entonces, un 70% de afiliados en el tramo que va de los 18 a los 40 años, más un 21% en el tramo de los 40 a 50 años, siendo los mayores de 50 el 11% de afiliados.

³⁰ Esta división corresponde a la realizada por FUECYS que se encuentra vinculada a la cantidad de ramas en las cuales la federación participa en los Consejos de Salarios.

En el 2005 la situación distribución por edad se presentaba de la siguiente manera: los menores de 25 años representaban el 15% de los afiliados, mientras que entre los 25 y 40 años se concentraban un 43%. Entre los 40-50 y mayores de 50 años representaban el resto de los afiliados un 42%. (28% entre los 40 y 50, y 13% para los mayores de 50) Con lo cual, una parte del crecimiento de FUECYS se encuentra en la juventud, como señalaron en varias ocasiones los entrevistados.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUECYS (Gráfico 4)

Los entrevistados perciben que las causas de este gran crecimiento están relacionadas al nuevo marco de relaciones laborales establecido a partir de 2005 y a las estrategias concretas desarrolladas para conquistar nuevos militantes sindicales.

Los números absolutos del crecimiento sindical no permiten ver, sin embargo, el flujo de entrada y salida de afiliados. Según las entrevistas y los propios datos proporcionados por FUECYS, este flujo va de 600 a 1000 afiliados por mes. La razón evidente, es que este fenómeno se produce a partir de la **alta rotación laboral** existente en los sectores que componen a la federación.

Podemos afirmar entonces que la precarización laboral que se expresa en comercio y servicio impacta en FUECYS, impidiendo la consolidación de los núcleos de organización sindical. Como señala un entrevistado *“es como una avanzar y retroceder al mismo tiempo, constantemente, porque es tal la rotación que la organización sindical nunca se termina de afianzar en el tiempo (...) porque hoy de repente podés tener doscientos afiliados, y de repente y más nada, no tanto por el tema de despidos, más que nada por la renuncia de los trabajadores que no aguantan tanto tiempo las condiciones de trabajo”*.

c.2) Estrategia sindical

Para abordar la estrategia de FUECYS ante los cambios en la organización de la producción y el trabajo, es decir frente a la distintos tipos de flexibilidad laboral, partimos de analizar su programa reivindicativo resuelto en los Congresos, junto a lo relatado por los entrevistados.

La estrategia adoptada frente a la **polivalencia**, fue posible desarrollarla una vez que se instaló la negociación colectiva. En este sentido, consistió en la incorporación de categorías en los convenios colectivos, a partir de una descripción de tareas. La resolución del Congreso de FUECYS de 2010 indica que se debe *“Realizar nueva definición de categorías, muchas de las ahora utilizadas son de muchos años atrás, deben ser*

adecuadas a nuevas tareas, trabajos u oficios". En este sentido, se apunta al desarrollo de una carrera funcional en donde, por otra parte, no se exija calificaciones para las primeras categorías de trabajo. Dice la resolución "Carrera funcional. Crear Comisiones con participación sindical que categoricen de manera tal y que conformen un organigrama con condiciones racionales para una efectiva carrera funcional, independientemente del sector de actividad. Eliminar las exigencias de experiencias y calificaciones para acceder a trabajos menores. Erradicar contratos transitorios para los ascensos".

Para el caso de la flexibilidad en el **horario de trabajo**, un entrevistado señala que FUECYS está *"detrás de un proyecto de ley para discutir un horario comercial, porque entendemos que es ilógico que el horario comercial sea de 8 a 22, 23 horas todos los días del año".* Para completar este punto, *"nosotros estamos proponiendo ahí que más de las 20 horas, de lunes a viernes no puede haber ningún comercio abierto, cuando te hablo de un comercio, te hablo de un shopping, de un supermercado grande, el comercio de la esquina. Y estamos planteando los domingos cerrados".* Por otra parte, otra reivindicación sobre el horario está encaminada al pago de plus por nocturnidad. Sobre este punto, también han lanzado una iniciativa de ley.

Frente a la flexibilidad en la **jornada de trabajo**, sectores como call center proponen *"la reducción de la jornada laboral a 6 horas por día, a 36 horas por semana, porque está comprobado que es lo máximo que puede soportar una persona en un nivel de tensión tal que es lo que es estar en call center".* La estrategia ha sido en este caso, también la elaboración de un proyecto de ley, *"actualmente tenemos un sistema que viene del convenio anterior, de 39 horas semanales, entonces la idea del proyecto de ley es limitar la jornada a seis horas".* También, el sumar un descanso de 10 minutos cada dos horas.

En cuanto al planteo **salarial**, el Congreso de FUECYS de 2012 resolvió un salario mínimo de 15.000 pesos. Se debe tener en cuenta que los 47 sectores de la federación que negocian en las mesas de negociación colectiva, tienen cada uno su propio laudo, algunos con mínimos cercanos a los \$8.000 y otros a \$12.000.

En relación al subcontratación o **tercerización** En la resolución del Congreso de 2010 señala que frente a las *"Tercerizaciones, se debe cumplir con el precepto de 'a igual tarea, igual remuneración', entre el trabajador tercerizado y la categoría a la que pertenece hasta su incorporación a la empresa contratante".* El objetivo es igualar las condiciones de trabajo y el salario, con el objetivo último de que el 'tercerizado' forme parte de la empresa contratante.

Por ello, un entrevistado, nos señala que *"La estrategia es volver a que esos trabajos los haga la empresa, porque en algún momento esos trabajos los hacía directamente la empresa, contrataban personal para que realizaran esas tareas".*

Para el caso de las tercerizaciones en el Estado -un problema fundamental mencionado por varios trabajadores- los entrevistados señalan dos elementos. El primero, es una orientación hacia la negociación con el Estado que consiste en que las empresas tercerizadas mantengan el personal, cuando a raíz de los cambios de las licitaciones cambia la empresa que brinda el servicio, pues lo que sucede en general es el despido de los trabajadores y, por tanto, la destrucción del núcleo sindical.

El otro aspecto, es ir hacia una acción común con los sindicatos públicos. En este sentido, el eje sería que el PIT-CNT tomara como propio esta reivindicación, pues *"FUECYS es la más afectada por el tema de las tercerizaciones, porque todas las tercerizadas están acá, que no es sólo servicio de limpieza y seguridad, servicios de fábrica, mano de obra, y demás, todo eso es FUECYS".*

Con respecto a la **inestabilidad en el empleo**, es decir, el problema de alta rotación laboral, se afirma que su solución se encuentra relacionada a conquistar las reivindicaciones mencionadas anteriormente. Pues se considera que la rotación laboral se debe a los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo. Por otra parte, ni el programa,

ni en las entrevistas se hace mención al empleo informal o en negro, aunque la estadísticas marcan un alta proporción de trabajadores sin cobertura social³¹.

La percepción en cuanto a las transformaciones programáticas y de estrategia es que en el período 2002-2012 marca un cambio de etapa para el movimiento sindical en general, y para FUECYS en particular, que implica un pasaje de la resistencia a la ofensiva sindical: *“antes en todos lados teníamos despidos antisindicales, bueno eso ahora ya se fue eliminando y pasó a ser una etapa superior. Entonces, yo te diría que antes estábamos en una etapa de resistencia, ahora como organización sindical hemos pasado a una etapa ofensiva, de crecimiento, de mejora, de mejora continua en cuanto a derechos y calidad de vida (...) decenas de reivindicaciones se conquistaron con las leyes, algunas que se conquistan en los convenios, y que son sin lugar a dudas, grandes logros”*, señala un dirigente de FUECYS.

Al compás de estas transformaciones, las acciones de lucha de muchos sindicatos que componen la federación han hecho visible muchas de estas reivindicaciones. Si durante los noventa y principios de esta década, la organización sindical en comercio y servicios se encontraba en un estado de extrema debilidad, los últimos años han revertido en parte esta situación, configurando una novedad histórica. Las ocupaciones, paros y piquetes de distintos sindicatos de FUECYS fueron algo novedoso (al menos de las últimas dos décadas).

Como señala un entrevistado, durante la negociación colectiva de 2010, *“por primera vez se ocupó un supermercado, o se cortó el acceso por lo menos de entrada, fue cuando los trabajadores de seguridad se movilizaron con mucha fuerza cortando calles”*. Este cambio en la modalidad de acción sindical también es nombrado por otro entrevistado: *“yo no tenía conciencia de haber visto, o haber sido parte de un paro en un supermercado, o de una ocupación en un supermercado. Y creo que eso es, algo hay que analizar, y creo que esa fue un poco la visión de la federación en el sentido de fortalecer la organización sindical de estos sectores que integran FUECYS, que siempre se han caracterizado por ser muy dispersos o débiles”*.

Conclusiones

Se han descrito las dimensiones más relevantes que han surgido en la investigación. Estableceremos ahora relaciones entre éstas a fin de indagar sobre las respuestas a nuestras preguntas de investigación y determinar el grado de cumplimiento de los objetivos.

Partimos en principio de considerar el influjo recíproco en la dualidad de la estructura y la acción. Con esto, pretendemos darle cabida a la influencia directa de los actores sobre las estructuras, pero teniendo presente que estas condicionan la acción³². Se intentará establecer la relación dialéctica que media entre las transformaciones en el mundo del trabajo y las transformaciones sindicales.

Los procesos de transformación del trabajo de comercio y servicios pueden ser explicados por el concepto de “hibridación”. Esto implica, la yuxtaposición de elementos del período taylorista junto a nuevas formas incipientes de organización del trabajo (la introducción de tecnología, polivalencia, formación profesional). Sin duda, las conclusiones aquí

³¹La tasa de informalidad se ubica en 27%, según el Instituto Nacional de Estadísticas.

<http://presidencia.gub.uy/wps/wcm/connect/presidencia/portalpresidencia/comunicacion/comunicacionnoticias/trabajo-informal-2012-disminuyo-27-por-ciento-actividad-laboral>

³²El presupuesto básico es que “los hombres moldean su propia historia, pero no lo hacen libremente, influidos por condiciones que ellos han elegido, sino bajo las circunstancias con que se tropiezan inexorablemente, que están ahí, transmitidas por el pasado” (Marx, k. “El dieciocho brumario de Luis Bonaparte”, ediciones Libertador, Argentina: 2004)

presentadas sobre este punto son preliminares. Serán necesarias otras investigaciones que validen o sustenten estos resultados. Ya que como fuente empírica tenemos las percepciones de los entrevistados, los convenios colectivos y la encuesta de innovación en servicios. Futuros estudios deberán profundizar en estos aspectos.

Hemos encontrado también, que en este sector se ha impuesto desde hace décadas la flexibilidad en el sistema de producción a través de la tercerización, la precariedad laboral y la flexibilidad del salario. Las formas de tercerización son percibidas mayormente en el Estado. Mientras que se percibe una persistencia de la precariedad laboral, relacionada a la rotación laboral, es decir, la inestabilidad del empleo. Por último, el salario ha pasado de una etapa flexible en los noventa a la regulación a partir de 2005.

Las transformaciones en las relaciones laborales han tenido impacto limitado sobre ciertos aspectos de la organización del trabajo y la producción. Esto, a través de la regulación que imponen los convenios colectivos. Especialmente, se han regulado el salario, categorías, condiciones de trabajo (horario y jornada laboral, seguridad e higiene). Hay intentos parciales de introducir la formación profesional, aunque ha quedado hasta ahora -en los convenios analizados- en declaración de deseos. Y por otra parte, breves menciones a la polivalencia. No hay registro de cambios profundos referidos a nuevas formas de organización del trabajo. Hay que destacar que la temática salarial es el eje casi exclusivo de las primeras dos rondas de consejos de salarios, incorporando nuevos elementos a partir de la tercera y cuarta ronda.

La expansión económica de la rama de comercio y servicios (sumado a Telecomunicaciones) ha sido importante en todo el período considerado. En este sentido, dicha expansión expresa el fenómeno de la terciarización de la economía. En este marco, los indicadores de empleo muestran un creciente aumento en este sector.

Estos cambios, tanto en la organización del trabajo como en las relaciones laborales han impactado en FUECYS.

En términos de impacto en la estructura sindical podemos mencionar que el desarrollo de nuevas ramas, como el call center a partir de 2005/06, también el crecimiento económico y los niveles de empleo de supermercados, tiendas y seguridad, entre otros, que ha dado como resultado una masa crítica de trabajadores en comercio y servicios

El crecimiento de afiliados de FUECYS constituye todo un fenómeno. Uno de los aspectos vinculados al mundo del trabajo que explicarían este incremento es el cambio en las relaciones laborales, especialmente, la aprobación de leyes favorables a los trabajadores como la ley de fuero sindical y negociación colectiva. Esto facilitó la organización de sindicatos y el crecimiento de afiliados.

Sin embargo, el aumento no responde sólo a este elemento. Las distintas estrategias que ha implementado FUECYS para su desarrollo cuantitativo también son responsables del nuevo caudal de afiliaciones.

Por otra parte, hay elementos del mundo del trabajo que minan las bases de ese crecimiento. La alta rotación laboral, la precariedad que producen ciertas tercerizaciones, junto a los bajos salarios, constituyen debilidades estructurales que operan en sentido contrario al fortalecimiento de los sindicatos y su crecimiento.

La estructura organizativa de FUECYS también ha sido modificada bajo la nueva realidad. Esto ha generado nuevas posibilidades de acción sindical.

En relación a las estrategias hacia el mundo del trabajo, FUECYS tiene entre sus ejes centrales: a) *Salario y condiciones de trabajo*: la lucha por el salario asociadas a la definición de categorías; el mejoramiento de las condiciones laborales en relación a limitar la jornada laboral y la salud e higiene en los lugares de trabajo. Uno de los aspectos fundamentales, ha sido la importancia de la reivindicación salarial como eje de la estrategia de la federación. b) *Tercerizaciones*: Frente a las tercerizaciones la acción conjunta con los sindicatos públicos y la negociación con el Estado para atenuar las

consecuencias de las tercerizaciones, teniendo como perspectiva el fin de éstas, junto al pasaje a plantilla permanente de los trabajadores. Sin embargo, si bien esto figura como puntos programáticos, en el relato de los entrevistados no surge con claridad una estrategia al respecto. c) Por último, está ausente la definición de una estrategia específica referente a la organización del trabajo.

Claramente, la variación de las condiciones históricas afectó la dimensión de acción sindical. Hay que tener en cuenta, que muchos de los cambios “estructurales” en las relaciones laborales fueron promovidos por el actor sindical que accionó sobre ella para modificarla. Existe, por tanto, una relación de “ida y vuelta” entre la estructura y acción colectiva. Lo que en un momento fue motivo de acción, se objetivó luego en leyes, decretos y reglamentaciones que operan ahora como estructura.

La emergencia de la acción colectiva en FUECYS es parte de lo que han denominado un cambio de etapa, que pasa de la resistencia a la ofensiva. Son manifestaciones de este cambio las novedosas acciones sindicales desarrolladas en este sector (como las ocupaciones, paros, marchas, etc), como así también el propio aumento de la sindicalización. El aumento de jóvenes en FUECYS parece haber influido en esta nueva etapa. Este recambio es considerado general al movimiento sindical. ¿Qué es lo que se modificó? ¿Cuáles son las causas de esta revitalización? Y por último, El trabajo ¿continúa constituyendo un articulador de las relaciones sociales, de identidad social y de clase?

Si tomamos al trabajo como categoría central y articulador de las relaciones sociales, dador de identidad social y de clase, es posible comprender este fenómeno. El contenido de las transformaciones del trabajo y las relaciones establecidas entre las personas en dicho ámbito, modifican la forma en que los hombres y mujeres socializan. Desde la instalación de la flexibilidad laboral hasta el reciente proceso de regulación parcial, el trabajo sigue constituyendo el elemento central.

La socialización colectiva, en su forma de acción sindical (sea en acciones directas o en una simple afiliación), hace visible la centralidad del trabajo como parte esencial en la configuración de las sociedades contemporáneas, en su articulación de las relaciones sociales y de identidad social. En este sentido, nos preguntamos ¿La tendencia creciente de afiliaciones y participación sindical, entre otras manifestaciones, puede estar configurando un fenómeno emergente más general en la sociedad uruguaya? Dejamos planteada la interrogante, pues no podemos responderla a partir de los pocos elementos que arrojó la investigación realizada.

Bibliografía

Alonso, Luis E. (1998); La mirada cualitativa en sociología, Madrid: Edit. Fundamentos.

Amarante, V., Perazzo, I. (2009), "Crecimiento económico y pobreza en Uruguay 1991-2006", Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo, DT 09/08.

Antunes, R. (2005). "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo", Bs. As: Editorial Herramienta, Taller de Estudios Laborales.

Arriola, J., Vasapollo, (2005) L. "El conflicto capital-trabajo en las nuevas condiciones de acumulación mundial" en "Flexibles y precarios, Bs. As.: Edit. Viejo Topo.

Bibiana Lanzilotta, (2009) "I Encuesta de Actividades de Innovación en Servicios", Agencia Nacional de Innovación e Investigación.

Castillo, J. (1996), "Sociología del Trabajo. Un proyecto docente, Madrid: CIS-Siglo XXI.

De la Garza Toledo, (2000), "El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX" en Tratado de Sociología del Trabajo. México: Edit. Fondo de Cultura Económica.

----- (2008), Crítica de la razón para-posmoderna, RELET nº19.

----- (2010), Hacia un concepto ampliado del trabajo", Barcelona: Ed. Anthropos.

Gálvez, S. (2008) "El movimiento obrero en la España del tiempo vivido: del "sujeto político" al nuevo 'preariado'", en Cuadernos de Historia Contemporánea, vol. 30, en sitio web: www.revistas.ucm.es

Guerra, Pablo (2003) "Condiciones de trabajo en los Supermercados de Uruguay: la visión de los trabajadores". Montevideo: Instituto Cuesta-Duarte, PIT-CNT.

Heller, Pablo, (2012) "Tasa de ganancia y crisis mundial" en Revista Hic Rhodus. Crisis capitalista. Polémicas y controversias, Nº 1. Instituto Gino Germani.

Instituto Cuesta-Duarte, (2011) "Los Diezmilpesistas", disponible en www.cuestaduarte.org.uy

Informe Nacional Uruguay (2009). Estudio de la Seguridad Pública y Seguridad Privada, OEA, Dpto de Seguridad Pública.

Marx, k. (2004) "El dieciocho brumario de Luis Bonaparte", Argentina: ediciones Libertador.

Netto, José Paulo; Braz, Marcelo. 2011. Economía Política: uma introducao crítica. Sao Paulo: Cortez Editora.

Lukács, G. (2005), "Ontología del ser social: el trabajo. Textos inéditos en castellano. Bs As: Ed. Herramienta.

Olesker, Daniel (2000). "Crecimiento y Exclusión: Nacimiento, Consolidación y Crisis Del Modelo de Acumulación Capitalista en Uruguay, 1968-2000", Montevideo: Edit. Trilce.

Pucci, Levin, Bianchi y Trajtenberg (2008), La implementación de las normas de calidad en la industria uruguaya, Montevideo: Ed. Trilce,

Pucci, F., Nión, S., Ciapessoni, F., Rojido, E., (2010) “ Viejos y nuevos temas en la negociación colectiva uruguaya”, en “El Uruguay desde la Sociología VIII”, Montevideo: Ed FCS

PIORE, M. & SABEL, C. (1984) “*The second industrial divide: possibilities for prosperity*”. New York: Basic Books.

Quiñones, Acosta y Barros (2006). Tendencias sindicales en el marco de las transformaciones actuales del mundo del trabajo: perspectivas de futuro y estrategias de revitalización. Ponencia presentada en la Mesa Temática “Transformaciones en el mundo del Trabajo”. V Jornadas de Investigación Científica. Facultad de Ciencias Sociales.

Rodgers, Gerry (1989) “Precarious work in Western Europe: The state of the debate”. En: Rodgers, Gerry and Janine Rodgers (eds.). Precarious Jobs in labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe, International Institute of Labour Studies, Free University of Brussels, pp. 1-16.

Supervielle, Marcos y Guerra, Pablo (1992) “De la producción en masa a la producción ajustada”, Montevideo: Edit. CEALS.

Senatore, L.; Méndez G. (2010), “Uruguay 2005-2009: las políticas laborales y el sujetos sindical” Instituto de ciencia política –FCS-Udelar.

Shaik, A. (2006), “Valor, acumulación y crisis. Ensayos de Economía política”, Bs. As: Ed. Razón y Revolución.

Verónica Amarante y Rodrigo Arim (2005) “el mercado laboral: cambios estructurales y el impacto de la crisis, 1986-2002”, OIT.

Páginas Web

<http://presidencia.gub.uy>

http://www.anii.org.uy/indicadores_de_CTI.htm

www.relet.iesp.uerj.br

www.revistas.ucm.es

www.cuestaduarte.org.uy

Diarios y Revistas

El País, 27/09/2009. Suplemento “El Empresario”. “Un negocio millonario tras los que barren y limpian”,

El Observador, 16/05/2010, Suplemento de la Cámara de Telecomunicaciones del Uruguay.