

Precarización laboral y revitalización sindical en Uruguay: los trabajadores de comercio y servicios*

Job insecurity and revitalization of trade unions in Uruguay: workers in the trade and services sectors

Precarização do trabalho e revitalização sindical no Uruguai: os trabalhadores de comércio e serviços

Nicolás Eduardo Marrero**

Universidad de la República, Montevideo, Uruguay

REV. COLOMB. SOC. VOL.40, N.º 2 JUL.-DIC. 2017 ISSN: impreso 0120-159X - en línea 2256-5485 BOGOTÁ-COLOMBIA PP. 221-238

Cómo citar este artículo: Marrero, N. E. (2017). Precarización laboral y revitalización sindical en Uruguay: los trabajadores de comercio y servicios. *Rev. Colomb. Soc.*, 40(2), 221-238.

doi: 10.15446/rsc.v40n2.66393

Este trabajo se encuentra bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0

Artículo de investigación e innovación

Recibido: 15 de febrero del 2017

Aprobado: 3 de mayo del 2017

* Este artículo se deriva de la investigación realizada en el marco de la elaboración de la tesis *Transformaciones del mundo del trabajo y sujetos colectivos: el caso de Fucycs*, en la Licenciatura en Sociología en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

** Licenciado en Sociología. Docente del Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio en la Universidad de la República, Área Académica Sector Productivo y Organizaciones Sociales. Integrante del Núcleo de Investigación Pensamiento Crítico y Sujetos Colectivos en América Latina.

Correo electrónico: nicolasmarrero2012@gmail.com-ORCID: 0000-0002-5684-8110

Resumen

Este artículo aborda las transformaciones del mundo del trabajo y el sindicalismo en Uruguay, para ello se estudia el caso de la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (Fuecys). El texto centra su atención en la percepción del actor sindical sobre los cambios vinculados a las formas de organización del trabajo. Se analizan las propuestas programáticas y las acciones sindicales vinculadas al mundo del trabajo. Con esto, se constata que los cambios del mundo del trabajo y la intervención del Estado en la relación capital-trabajo configuran escenarios que limitan y posibilitan la acción del sujeto sindical. La acción de la Fuecys se desarrolla en medio de dos tensiones: por una parte, se lleva a cabo en un mundo del trabajo cuya característica sobresaliente para el sector de comercio y servicios es la emergencia estructural de la precariedad laboral y su origen se ubica en los cambios de la organización del trabajo, que operan como una fuente de debilitamiento de la organización sindical. Por otra parte, a partir de las transformaciones político-institucionales que resultan del cambio de gobierno en Uruguay desde el 2005, se configura un nuevo marco de relaciones laborales que reinstala los Consejos de Salarios como un mecanismo fundamental para la regulación del conflicto entre capital y trabajo y deja al Estado la tarea de mediador en esta relación. El aprovechamiento continuo de las libertades sindicales y de los mecanismos de negociación colectiva por parte de la Fuecys ha significado un aumento del número de sus integrantes así como mayor capacidad de movilización y organización colectivas. La estrategia metodológica se basa en el estudio de caso y las técnicas de recolección y análisis de información corresponden a entrevistas en profundidad, revelamiento de documentos y de material de propaganda de los sindicatos, observación directa y análisis de datos secundarios. El estudio se enfoca en cuatro sectores que agrupan a más de la mitad de los afiliados de Fuecys: supermercados, seguridad privada, empresas de limpieza y *call centers*.

Palabras clave: comercio y servicios, organización del trabajo, precariedad laboral, relaciones laborales, sindicalismo, Uruguay.

Abstract

The article addresses the transformations of the work world and trade unionism in Uruguay, by studying the case of the *Federación de Empleados de Comercio y Servicios-Fuecys* (Federation of Trade and Service Sector Employees). The text focuses on the perception that union actors have of the changes in the forms of work organization, and analyzes the program proposals and union actions with respect to the work world. This makes it possible to conclude that the changes in the work world and the intervention of the State in the capital-labor relation shape scenarios that both limit and enable the action of unionized subjects. The actions of Fuecys take place in a context of conflicting tensions: on the one hand, a trade and services sector work world characterized by the structural emergence of job insecurity resulting from changes in the organization of work, which tends to weaken union organization. On the other hand, the political and institutional transformations brought about by the change of government in Uruguay in 2005 led to the establishment of a new framework for labor relations, which reinstates Salary Councils as a fundamental mechanism to regulate conflicts between capital and labor, with the State as mediator. The constant use of trade union freedoms and of collective bargaining mechanisms by Fuecys has increased its membership, as well as its capacity for collective mobilization organization. The methodology used was that of a case study and the techniques for gathering and analyzing information were in-depth interviews, study of trade union documents and propaganda, direct observation, and analysis of secondary data. The study focuses on four sectors that bring together over half of Fuecys' members: supermarkets, private security, cleaning companies, and *call centers*.

Keywords: job insecurity, labor relations, unionism, trade and services, work organization, Uruguay.

Resumo

Este artigo aborda as transformações do mundo do trabalho e do sindicalismo no Uruguai; para isso, estuda-se o caso da Federação de Empregados de Comércio e Serviços (Fuecys). Este texto se foca na percepção do ator sindical sobre as mudanças vinculadas às formas de organização do trabalho. Analisam-se as propostas programáticas e as ações sindicais ligadas ao mundo do trabalho. Com isso, constata-se que as mudanças neste e a intervenção do Estado na relação capital-trabalho configuram cenários que limitam a ação do sujeito sindical e a possibilitam. A ação da Fuecys se desenvolve em meio de duas tensões opostas: por um lado, realiza-se no mundo do trabalho cuja característica que se destaca para o setor de comércio e serviços é a urgência estrutural da precariedade do trabalho e sua origem está nas mudanças da organização deste, que operam como uma fonte de enfraquecimento da organização sindical. Por outro lado, a partir das transformações político-institucionais que culminam na mudança de governo no Uruguai desde 2005, configura-se um novo referencial de relações trabalhistas que reinstala os “Consejos de Salarios” como um mecanismo fundamental para a regulamentação do conflito entre capital e trabalho, e deixa ao Estado a tarefa de mediar essa relação. O aproveitamento contínuo das liberdades sindicais e dos mecanismos de negociação coletiva por parte da Fuecys tem significado um aumento do número de seus integrantes bem como maior capacidade de mobilização e organização coletivas. A estratégia metodológica se baseia no estudo de caso, e as técnicas de coleta e análise de informação se basearam em entrevistas em profundidade, observação direta e análise de dados secundários. O estudo se foca em quatro setores que agrupam mais da metade dos afiliados da Fuecys: supermercados, segurança privada, empresas de limpeza e *call centers*.

Palavras-chave: comércio e serviços, organização do trabalho, precariedade do trabalho, relações trabalhistas, sindicalismo, Uruguai.

Introducción

En la última década Uruguay asistió a un renacimiento del sindicalismo asociado tanto al aumento en cantidad como a la importancia política en la vida nacional. Esta situación contrasta con la de la década de los noventa, en la que los sindicatos fueron golpeados por las políticas que promovieron la desregulación y la flexibilización laboral. La revitalización alcanzó a sectores cuya organización resultaba en extremo difícil, como lo son los trabajadores de comercio y servicios. En Uruguay, la organización sindical que agrupa este sector es la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (Fuecys). La praxis de la Fuecys se desarrolló en los últimos años en el marco de transformaciones de la organización del trabajo y las relaciones laborales, que condicionaron su acción.

Para comprender los cambios del movimiento sindical, y en particular de la Fuecys, es preciso abordarlos desde una mirada diacrónica que tome en cuenta los efectos de las políticas neoliberales implementadas desde comienzos de los años noventa y su influencia en el sindicalismo, para luego evaluar los cambios acaecidos a partir del 2005, con el cambio del contexto político, económico y en las relaciones laborales.

Por otra parte, para alcanzar ese objetivo es pertinente observar si los actores perciben que las tendencias de fondo, es decir, aquellas que transformaron el mundo del trabajo, volviéndolo más precario y flexible, siguen su curso, han sido revertidas o han sido atenuadas. En este sentido, se debe analizar en qué medida el sector estudiado toma en cuenta estos fenómenos para formular sus demandas actuales, adaptar su organización y trazar estrategias.

El presente artículo da cuenta de las percepciones y acciones sindicales de la Fuecys frente a las transformaciones del mundo del trabajo, específicamente en relación con la organización del trabajo. En la primera sección, se desarrolla el estado del arte en cuanto a las investigaciones sobre la revitalización sindical y los cambios del sindicalismo en Uruguay, en conexión con el devenir del mundo del trabajo. En el segundo apartado, se repasan las principales conclusiones de la investigación, en relación con la percepción y estrategia de la Fuecys frente a la precarización laboral que domina el sector. Por último, se presentan las reflexiones de la investigación.

Metodología

La estrategia metodológica se basa en el estudio de caso. Las técnicas de recolección y análisis de información corresponden a entrevistas en profundidad, la revisión de documentos y de material de propaganda de los sindicatos, así como la observación directa y el análisis de datos secundarios.

La decisión de realizar un estudio de caso permitió, mediante la utilización de múltiples herramientas de análisis, profundizar en las transformaciones del mundo del trabajo y la acción sindical para los sindicatos de comercio y servicios.

La selección de estrategias de obtención y análisis de datos contempló como requisito fundamental la adecuación de la perspectiva epistemológica,

el marco conceptual y la elección de las herramientas para construir los datos. Se trabajó de acuerdo con una triangulación de fuentes y técnicas de investigación social. La base cualitativa del estudio está conformada por entrevistas en profundidad a 15 militantes de la Fucycs, observación directa en instancias colectivas de la organización (reuniones, cursos, movilizaciones, etc.) y en el análisis de contenido de documentos programáticos y materiales de difusión sindical. La estrategia cualitativa permitió dar cuenta de las percepciones en torno a las transformaciones de la organización del trabajo y relaciones laborales, así como de la propia estructura de la Fucycs y su praxis. En este marco, se intentó no establecer una separación tajante entre el observador, lo observado y el campo de observación (Corbetta, 2007). Se procedió con un criterio de saturación teórica de las categorías, que se determinó por el cruce de los datos empíricos y la integración teórico conceptual (Glaser y Strauss, 1967). De este modo, la mirada cualitativa permitió dar cuenta del

horizonte de las formas simbólicas en donde se desenvuelven las acciones sociales, formas simbólicas que toman apariencia codificada —lenguajes—, pero [de] cuyo estudio, imprescindible, nos interesa no su gramática o estructura interna, sino su carácter comunicativo de mediador y formador de experiencias y de las necesidades sociales [...] —y, segundo— a examinar las producciones significativas de los propios sujetos (discursos, imágenes, relatos, representaciones, etc.) generadas y construidas por los actores, o en el diálogo directo con ellos, en sus propios contextos situacionales, sociales e histórico. (Alonso, 1998, p. 160)

Además de las entrevistas y la observación, se revisaron documentos sindicales, materiales de propaganda, información de prensa y convenios colectivos. La tarea consistió en contrastar las observaciones y entrevistas para evaluar las distintas dimensiones de estudio. Se estudiaron: documentos de Congresos de Fucycs, actas elaboradas en instancias resolutivas (Mesa directiva nacional), registro de afiliados y material de propaganda (revistas, volantes, afiches).

Revitalización sindical y sus condicionantes

Las transformaciones del sindicalismo han sido objeto de estudio en investigaciones que apuntan, muchas de ellas, a entender las mutaciones del sindicalismo ligada a los cambios del sistema capitalista. Desde la década de los ochenta diversos autores han sostenido que el sindicalismo se encuentra en crisis (Gorz, 1991; Novick y Catalano, 1995; Castells, 1998; Visser, 1993, entre otros), también reconocen tendencias hacia la desagregación de intereses (viraje del colectivismo al individualismo y la fragmentación de la clase obrera organizada) y la baja tasa de afiliación y pérdida en el poder de negociación de los sindicatos. Ante esta situación, una de las lecturas teórica fue el cuestionamiento y la negación de la centralidad del trabajo en la sociedad actual (Offe, 1992). Otros autores (Rodríguez, 2006) impugnaron

la caracterización del fin del trabajo, de la cual la crisis del sindicalismo era una de sus manifestaciones. En el terreno de la crítica a las tesis de la crisis de los sindicatos, se planteó que lo ocurrido no fue una crisis del sindicalismo en cuanto tal, sino la crisis de un estilo y las orientaciones tradicionales del sindicalismo (Hyman, 1996).

En América Latina, a partir de la década de los noventa bajo la temática de la reestructuración productiva, la flexibilización y la globalización, los estudios de la acción sindical se orientaron al análisis de la forma como el sindicalismo daba respuesta a estos fenómenos, mediante medidas que resultaban contradictorias y heterogéneas, pero que, en cualquier caso, tendían al desenvolvimiento de formas precarias de trabajo (Leyva y Rodríguez, 2006).

En el caso de comercio y servicios los estudios latinoamericanos del trabajo han abordado la acción sindical en servicios, entre estos se destaca la compilación, realizada en dos tomos por De la Garza Toledo (2011), titulada *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. En esta Inés Montarcé (2011), desde una metodología cualitativa, aborda la acción sindical en *call centers* de la ciudad de México, en un trabajo que centra la mirada en aquellos aspectos que han permitido o impedido que los trabajadores construyan identidades y actúen colectivamente. Concluye la autora que en este sector, en el que existen ambientes laborales de extrema tensión, alta rotación laboral y amplia arbitrariedad empresarial, se han desatado importantes procesos de organización sindical que actúan sobre estas condiciones laborales, lo que cuestiona el planteamiento que afirma que la fragmentación laboral imposibilita la constitución de identidades y acciones colectivas.

En Argentina, Andrea del Bono (2001, 2005, 2008) ha estudiado el trabajo, la negociación colectiva y la acción en los *call centers* de servicios de exportación, para caracterizar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales precarias. Señala que la fuerza sindical tiene “en la organización de la fuerza de trabajo su talón de Aquiles” (Del Bono, 2008, p. 8). Así mismo, analiza las estrategias sindicales que se han desarrollado en este sector ante la tercerización y las amenazas de deslocalización de las empresas, lo que le permite señalar las dificultades que existen para negociar y dominar las presiones de grandes empresas.

También en Argentina, se ha estudiado recientemente el sindicalismo en el sector telecomunicaciones —que incluye los *call centers*—; sobre este sector, Senén y Garro concluyen que, aún en el escenario de fragmentación del sindicalismo argentino, se constata una “novedosa fortaleza colectiva”, como se expresa en la reconquista de derechos perdidos que revierten algunas cláusulas flexibilizadoras. Junto con esta tendencia al fortalecimiento sindical reconocen la tendencia a la reducción de costos de la fuerza laboral mediante la tercerización y otras estrategias flexibilizadoras (Senén y Garro, 2008, p. 167). Otro estudio, realizado por Belén Fernández (2013), investiga la llamada revitalización sindical en la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (Faceys), trabajo que se enfoca en la organización de los trabajadores de supermercados.

En Uruguay, la desregulación laboral, la precarización y la flexibilización laboral desatadas en las últimas décadas del siglo xx y principios del siglo xxi han sido destacadas como algunos de los fenómenos más notables que repercutieron en la pérdida de capacidad de acción o de influencia del movimiento sindical (Supervielle y Quiñones, 2001, p. 10; Quiñones, Acosta y Barros, 2006, p. 4). Esta situación fue potenciada por la crisis económica del periodo 1998-2002. Este impacto negativo se tradujo en una fuerte reducción de la afiliación sindical durante los noventa, que significó el paso de 250 000, en 1985, a 100 000 afiliados, en el 2003 (Senatore y Méndez, 2009, p. 56). Los sindicatos estaban en crisis, esa fue la caracterización general durante este periodo.

A partir del 2004 y el 2005 se produjo una inflexión en el crecimiento de afiliados al Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), que creció de 100 000 afiliados en el 2003 a más de 350 000 en el 2012. Fucycs acompañó el crecimiento del conjunto del movimiento sindical, cuyas causas se encuentran en el nuevo marco legal que permite mayores libertades sindicales y en la propia acción de los sindicatos. El crecimiento de Fucycs fue de 5000 afiliados en el 2004 y de 30 000 en el 2015 (Marrero, 2013, p. 16).

Sobre las causas de este crecimiento se ha señalado: el “cambio en la regulación estatal” (Supervielle y Quiñones, 2012; Senatore y Méndez, 2009; Pucci, Nión y Ciapessoni, 2012), que ha determinado nuevas normas laborales (leyes, decretos, y otras reglas) y reactivado normas ya existentes pero que el Estado había dejado de lado. En este sentido, se modificó sustancialmente el escenario de actuación del movimiento sindical uruguayo. Senatore y Méndez (2009, p. 3) señalan que la nueva orientación de la política pública laboral se condensó en dos decisiones: por un lado, el fomento de la negociación colectiva y el tripartismo (Estado, empresas y sindicatos) y, por otro, las medidas que apuntaban al equilibrio de los negociadores, que protegían la actividad sindical. Estos cambios se dieron especialmente entre el 2005 y el 2009, cuando se aprobaron más de 35 leyes referidas al ámbito de las relaciones laborales. Entre las más importantes están la protección y promoción sindical, la descentralización empresarial (tercerización) y el 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. También se señaló como factor importante del crecimiento sindical el *cambio en el contexto económico*, caracterizado por mayores niveles de empleo y salario (Notaro, 2011, p. 5). En el caso de comercio y servicios, la actividad económica del sector creció a tasas por encima del aumento del PIB global, lo que permitió que el empleo se expandiera y que el valor de los salarios aumentara (Marrero, 2013, p. 6).

En conjunto con estas transformaciones, el estudio de la *organización del trabajo* es fundamental para evaluar las tendencias de carácter más estructural sobre las que tiene que actuar el sindicalismo. Algunos autores (Arriola y Vasapollo, 2005) se refieren a la etapa iniciada en los setenta como el desarrollo del capitalismo basado en el paradigma de acumulación

flexible, en la que se distinguen la flexibilidad productiva de la flexibilidad en la contratación. El primer caso se refiere a la organización del trabajo y el segundo a la relación contractual que asume el trabajo asalariado.

En torno a la *flexibilidad en la organización del trabajo* se puede destacar la incorporación de tecnología¹, tanto de equipo como de gestión; la asignación de múltiples tareas o funciones a una sola persona; la flexibilidad en el horario de trabajo, con la que las empresas modifican el horario de trabajo de acuerdo con sus necesidades; la flexibilidad en la jornada de trabajo, que habilita a las empresas para ampliar la cantidad de días y turnos de trabajo; la flexibilidad en cuanto a los planes vacacionales; y por último, la subcontratación o tercerización, por la cual la empresa delega tareas subsidiarias a empresas autónomas.

En tanto la *flexibilidad en la relación contractual* implica adaptar el número de empleos a la situación del mercado. En el escenario del desarrollo capitalista, la regulación estatal adquiere suma importancia en la relación capital-trabajo.

En Uruguay, a partir de los noventa, como parte de la ofensiva del capital a la que ya se hizo referencia, la regulación estatal en la relación capital-trabajo adquirió la forma de desregulación laboral, esto implicó un quiebre en el sistema de reglas del juego entre empresarios y trabajadores, un cambio de normas a partir del cual se liquidaron 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 flexibilidad en la relación contractual, o desregulación, permitió la modificación de hecho de la jornada laboral; la posibilidad de despedir sin pagar indemnización, avalada por la ley; la inexistencia de coacción estatal para pagar horas extras, nocturnidad, ni pisos salariales. Estos aspectos se verifican específicamente para el caso de los trabajos de comercio y servicios. La desregulación implica la posibilidad de disponer arbitrariamente de la fuerza de trabajo por parte del capital.

En el contexto nacional, la flexibilidad en la organización del trabajo y la desregulación laboral operada desde el Estado expresaron las necesidades de acumulación capitalista de la etapa neoliberal, cuya consecuencia fue la extensión de la *precariedad laboral*, concepto que puede ser entendido a partir de cuatro dimensiones: a) el grado de incertidumbre respecto de la continuidad del trabajo; b) la falta de control sobre las condiciones de trabajo; c) la desprotección; y, d) la ausencia de un ingreso estable (Rodgers, 1989).

1. El cambio tecnológico es un fenómeno social inscrito en las relaciones sociales de producción, y no meramente un aspecto "técnico". Este cambio es impulsado por la necesidad de incrementar la productividad del trabajo y bajar costos unitarios, en el marco de la incesante competencia de mercado. También, en ocasiones, es un proceso emprendido para hacer frente a la organización colectiva del trabajo. En cualquier caso, la ampliación de la base técnica que impulsa el cambio tecnológico profundiza la subsunción del trabajo en el capital.

En este marco, algunos estudios se han orientado hacia el análisis de las estrategias de revitalización sindical (Quiñones, Acosta y Barros, 2006, p. 2), reflexionan 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. Otros han estudiado la acción colectiva de los sindicatos en los procesos recientes de negociación colectiva (Pucci, Nión y Ciapessoni, 2012), esas investigaciones constatan transformaciones que afectan al sindicalismo en dos sentidos: por una parte, la precarización creciente de los contratos de trabajo, la tercerización de los procesos y el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo más flexibles, que han generado una diferenciación en la composición de la fuerza de trabajo y dificultan el desarrollo de acciones colectivas. Por otra parte, se observó una creciente despolitización de la acción sindical, en la que los *clivajes corporativos* adquieren mayor peso, debido a liderazgos sindicales menos articulados con organizaciones políticas (Pucci, Nión y Ciapessoni, 2012). Esta investigación señala también que la negociación colectiva y otro conjunto de garantías conquistadas por los sindicatos a partir del 2005 han generado condiciones para fortalecer las organizaciones sindicales. En concordancia con esta conclusión, otro estudio reciente (Leopold, Buffa, García, Peloche, y Seco, 2016) afirma que algunos factores de base que produjeron una *crisis estructural del sindicalismo* en los noventa se han ido modificando, lo que ha consolidado al movimiento sindical, que constituye un actor de gran relevancia para la vida nacional.

Transformaciones de la organización del trabajo y estrategia sindical

A continuación, se analizan las percepciones de los trabajadores de Fucycs que fueron entrevistados en relación con los cambios en la configuración productiva llevados a cabo en el sector. El análisis retoma la categoría de *flexibilidad en la organización del trabajo* y las dimensiones más relevantes surgidas para evaluar estas transformaciones (incorporación de tecnología, calificaciones, asignación de múltiples tareas o funciones a una sola persona, horario de trabajo, jornada laboral, tercerizaciones y rotación laboral). Se busca con ello caracterizar qué formas de organización del trabajo podrían estar predominando en el ámbito de comercio y servicios. Conjuntamente, se desarrollan las reivindicaciones y propuestas programáticas de Fucycs frente a las transformaciones del mundo del trabajo.

La percepción de los entrevistados no es homogénea. Algunos perciben que se ha incorporado *tecnología a los procesos de trabajo* —en un sentido de maquinización—, mientras que otros no visualizan este proceso. De los subsectores analizados el único que ha sido destacado con un proceso productivo altamente maquinizado es el *call center*, con consecuencias para la salud de los trabajadores;

en el sector servicios puede ser que se haya notado más los cambios, por ejemplo, en el sector *call center* con la informatización total, y bueno hay muchos servicios on line, que una sola persona puede

hacer muchas cosas a la vez [...] creo que sí, que la tecnología ha hecho su aparición en el sector comercio y servicio, pero no ha hecho grandes cambios como en otros sectores, por ejemplo, como el sector industrial. (Delegado de sindicato de *call center*, 2014, 20 de junio)

De las entrevistas y los materiales de propaganda de los sectores revisados (*call center*, supermercados, limpieza y seguridad) solo en *call center* se mencionan reivindicaciones referentes a la introducción de tecnología. Esto tiene que ver con que el proceso de trabajo de base es autoprogramable, dado que entre llamada y llamada hay un espacio de solo quince segundos.

La escasa identificación de este aspecto puede deberse a que el debate colectivo, las reclamaciones y las acciones han estado dirigidos a recuperar el salario y las condiciones de trabajo, por tanto, la organización del trabajo no formó parte de las reivindicaciones. A esto se suma, la ausencia de las herramientas teórico-conceptuales que brinden a las organizaciones sindicales elementos para identificar fenómenos como la ampliación de la base técnica y sus consecuencias en la organización del trabajo.

Sobre la dimensión de la polivalencia —es decir, la asignación de múltiples tareas o funciones a una sola persona—, los entrevistados la identificaron ampliamente en todos los sectores como la posibilidad de que las empresas realicen un uso arbitrario de la fuerza de trabajo.

vos miras los convenios, hay una manera [en] que se firmaron y en la primera cláusula, en la primera franja, el trabajador que ingresa, que se incorpora, tiene 25 tareas por un salario piso. (Delegado de sindicato de supermercado, 2014, 30 de junio)

Las propuestas programáticas adoptadas frente a la *polivalencia* han implicado la incorporación de categorías en los convenios colectivos, a partir de una descripción de tareas. La resolución 05 del Congreso del 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” (Fuecys, 2010, 25 de noviembre, corpus documental). En este sentido, se apunta al desarrollo de una carrera funcional, en la que no se exija calificaciones para los primeros escalafones de trabajo. En estas reivindicaciones se pueden notar, de manera implícita, las consecuencias de la ausencia de negociación colectiva durante muchos años en torno a las jerarquías y la clasificación del trabajo. Una actualización de las categorías hace necesaria la evaluación de la organización del trabajo al interior de las empresas, cuyo debate en Fuecys aún no adquiere relevancia.

Es una discusión que viene muy rezagada. Ese es un problema que tenemos que resolver porque las propuestas o los programas ortodoxos del movimiento sindical eran de una época fordista: un puesto, una tarea un hombre... una cosa así. Si vos lo pensás del punto de vista del enriquecimiento personal de la persona trabajando, tener un puesto y una tarea es sumamente empobrecedor. Pero fue tal esta cuestión de la multiplicidad de tareas y de funciones, que

se aplicó durante años y que todavía prevalece un poco, y que, hoy por hoy, lograr que cada trabajador tuviera definido claramente su tarea sería un avance. Pero la discusión acerca de los modos de organización del trabajo es una discusión que todavía está pendiente (Dirigente de Fuecys, 2014, 15 de julio)

En el contexto de comercio y servicios, la polivalencia expresa la relación desigual de fuerzas entre capital y trabajo, en la que los trabajadores realizan muchas tareas que no implican nuevos aprendizajes, pues no ha sido mencionada la capacitación o formación profesional asociada a las nuevas tareas. Se puede afirmar que la aplicación de la polivalencia en estos casos es realizada como mecanismo de intensificación del trabajo.

Los trabajadores perciben modificaciones en lo referente a las *condiciones de trabajo*, relacionadas con la flexibilidad en el horario de trabajo y la jornada laboral. Una temática que consideran pendiente de regulación ya que “todavía queda en el debe, en esos sectores, una ley que regule efectivamente los horarios de descanso y trabajo” (Delegado de sindicato de seguridad privada, 2014, 25 de junio). En comercio y servicios las condiciones de horario y días de descanso, entre otras, han sido modificadas a partir de 1975, cuando la dictadura militar autorizó extender los horarios de cierre de los establecimientos más allá de los límites impuestos por la ley (la jornada comercial legal iba de lunes a jueves hasta las 20 hs, viernes hasta las 22 hs y sábado hasta las 13 hs, y no se podían exceder las ocho horas diarias ni las cuarenta y cuatro semanales), así como permitir la apertura de los comercios los días sábados, domingos y feriados, y otorgar el descanso semanal de 36 hs consecutivas en forma rotativa y continuada cualquier día de la semana (Guerra, 2003, p. 5). Estas condiciones han regido en las últimas décadas y recientemente se han aprobado algunas cláusulas y reglamentaciones que regulan ciertos aspectos. De todos modos, este tema ha sido central en las reivindicaciones de Fuecys en busca de revertir las consecuencias de las políticas neoliberales.

Estamos 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 [...] nosotros estamos proponiendo ahí que más de la hora 20, 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. (Dirigente de Fuecys, 2014, 30 de julio)

El subempleo constituye parte de la problemática del empleo en el sector. Los entrevistados de sectores de seguridad privada y limpieza, cuyos salarios son por jornal, identifican este aspecto como fundamental. La plataforma de Fuecys recoge esta cuestión a través de propuestas para eliminar el trabajo por jornal y reducir la jornada laboral sin pérdida salarial para otros sectores.

Asegurar un ingreso mensual a trabajadores con horarios inferiores a 8 horas, o por ser tercerizadas (tanto del sector público o privado), que no trabajen los días feriados, hasta el equivalente a 25 jornales [...] Se debe ir hacia la eliminación del trabajo por jornal en todos los sectores donde la actividad se desarrolla en forma continua [...] la reducción de la jornada laboral sin pérdida salarial, regulación del horario de centros comerciales, supermercados y *call centers*. (Fuecys, 2012, 20 de junio)

En seguridad privada, la estrategia está enfocada al pago de un plus por nocturnidad. Sobre esto, han lanzado una iniciativa para convertir este beneficio en ley que abarque al conjunto de los asalariados. El boletín de Securitas de septiembre del 2011 informa:

Este sindicato apoya la resolución de la Unión Nacional de Trabajadores de Seguridad Privada (Unatrase) en la cual pedimos una ley para todos los sectores de actividad del país, el trabajo nocturno debe compensarse de mejor manera. Nuestros delegados ya están juntando firmas. (Boletín del sindicato de Seguridad Privada, Securitas, 2011, septiembre, p. 2)

El reclamo de la prima por nocturnidad es también una resolución del Congreso del 2010 en la que se estipula que “todos los trabajadores que realicen tareas en el horario de 22 a 06 horas, recibirán como mínimo un 20 % por sobre su salario” (Fuecys, 2010, 25 de noviembre, corpus documental).

En el caso de *call center*, asume la siguiente especificidad

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*. (Plataforma de sindicato *call centers*, 2013, 25 de julio)

La estrategia ha sido en este caso la elaboración de un proyecto de ley

Actualmente tenemos un sistema, que viene del convenio anterior, de 39 horas semanales. La limitación de la jornada no es de horas diarias, 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. (Entrevista N.º 2 a delegado de sindicato de *call center*, 2014, 20 de julio)

Las percepciones y estrategias sobre este punto evidencian que aquella ofensiva del capital sobre las condiciones de trabajo implementada a partir de los setenta, que prolongó los horarios y las jornadas laborales, continúa afectando a los trabajadores de comercio y servicios. Tales percepciones son, en este sentido, un componente importante de la transformación de la organización del trabajo.

Otra dimensión de esta transformación se expresa en las *tercerizaciones*, identificadas también por los entrevistados como un problema de primer

orden. Como un elemento destacado de la reestructuración productiva en Uruguay, las tercerizaciones han sido señaladas como una estrategia empresarial para reducir costos, por medio de la subcontratación de empresas para actividades subsidiarias (seguridad, limpieza, atención telefónica), y como una forma de anular conquistas sindicales, pues afecta los intereses de los trabajadores y divide las organizaciones sindicales (Stolovich, 1994, p. 5). Las tercerizaciones se han extendido a diversas ramas de la economía privada, y han alcanzado al Estado, pues a partir de la crisis del “Estado de bienestar” se transfirieron diversas actividades hacia la esfera privada. Hecho que es señalado por los entrevistados.

Es una cuestión que los trabajadores sufren, porque tenés trabajadores que realizan la misma tarea que un funcionario público, con la salvedad de que no tiene las mismas reglas de juego, se lo puede despedir en cualquier momento, el salario es mucho menor y realiza exactamente la misma tarea. (Delegado de sindicato de limpieza, 2014, 10 de julio)

Las tercerizaciones, en general, establecieron una diferenciación entre los trabajadores —entre trabajadores permanentes y tercerizados con salarios diferenciales—, que como señalan los entrevistados, buscó debilitar la organización colectiva en el lugar de trabajo. En el caso de Fucycs una parte importante de su caudal de afiliados proviene de los trabajadores de empresas tercerizadas. Es el caso de la seguridad y limpieza, *call center* o las empresas proveedoras de “mano de obra temporal”, entre otras.

En relación con esta dimensión, la propuesta programática de Fucycs señala que “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” (Fucycs, 2010, 25 de noviembre, corpus documental). Acerca de las tercerizaciones en el Estado, los entrevistados señalan dos elementos: avanzar en la negociación con el Estado, lo que significa que las empresas tercerizadas mantengan al personal a pesar de que los cambios de las licitaciones cambien la empresa que brinda el servicio; y por otro lado, realizar una acción común con los sindicatos públicos. La estrategia para eliminar las tercerizaciones y desarrollar una acción común entre sindicatos involucrados es fundamental, dado que tiene consecuencias en el salario y las condiciones de trabajo. Aquí también se trata de revertir un proceso, presente durante mucho tiempo en el mundo laboral, que parece tener un carácter estructural en las formas de organizar el trabajo en la sociedad actual.

Por último, se analiza la dimensión de la *rotación laboral* que expresa, en un contexto de expansión del empleo, los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo. Esta dimensión ha sido reconocida por los entrevistados como fundamental para describir la situación del trabajo en el sector. La percepción es que la alta rotación laboral no se debe, en su mayoría, a despidos, sino a la búsqueda de mejores salarios y condiciones laborales. La rotación laboral sintetiza el conjunto de dimensiones que se

denomina bajo la categoría *precariedad laboral* (Rodgers, 1989), cuyos principales aspectos se encuentran relacionados con la incertidumbre en la continuidad en el trabajo; la falta de control sobre las condiciones de trabajo; y la desprotección social y un ingreso estable. Sintetiza, además, las consecuencias de las transformaciones productivas en las últimas décadas. De modo que la organización del trabajo en el sector asume como un componente central la precarización del trabajo, lo que resulta funcional para los requerimientos de la acumulación capitalista de nuestra economía dependiente.

Conjuntamente, este fenómeno tiene fuerte incidencia sobre la organización sindical. Un entrevistado resume la fragilidad del crecimiento sindical en los siguientes términos:

Este es un sindicato en permanente autoconstrucción, porque vos afiliás 100 y en un mes se te fueron 90, por la alta rotación laboral que tienen las empresas para las cuales trabajan nuestros compañeros, la alta rotación muy vinculada a los bajos salarios y a las malas condiciones de trabajo. Y el problema que te trae eso es que el sindicato tiene que vivir en una autoconstrucción permanente, tenés que estar permanentemente afiliando para mantener el número de afiliados y, lo que es más grave, para mantener los niveles de dirección y de delegados. (Dirigente de Fucycs, 2014, 12 de junio)

La estrategia de la Fucycs ante este fenómeno tiene como fin fortalecer la organización, para lograr aumentos salariales y mejorar las condiciones de trabajo.

La primera cuestión rápida es obviamente la organización. Apelar a la organización y hacer un trabajo constante, permanente, de afiliación sobre los compañeros que ingresan, esa es la primera cuestión. La segunda cuestión, que es a la que estamos apostando, es obviamente el tiempo, en la medida que nosotros vayamos mejorando las condiciones de trabajo y de salario, eso va a ir generando espacio para que la rotación se vaya reduciendo (Dirigente de Fucycs, 2015, 12 de junio)

De este modo, los planteamientos y las reivindicaciones se orientan a limitar, revertir o cambiar las consecuencias de las formas de organización del trabajo que se han impuesto.

En resumen, en la investigación se identificaron algunas dimensiones que se refieren a la flexibilidad en la organización del trabajo. Sin embargo, otros aspectos relacionados con las nuevas formas de organización del trabajo, como los círculos de calidad, sistemas justo a tiempo o trabajo en grupos, no surgieron de las entrevistas ni de los documentos consultados.

Conclusiones

La investigación dio cuenta del proceso de revitalización sindical que vive el sindicalismo uruguayo, la Fucycs es una expresión de este. Nos

propusimos estudiar la percepción y estrategia sindical de los militantes de la Fucycs en torno a las transformaciones del mundo del trabajo, en particular con relación a los cambios en la organización del trabajo. Los aspectos conclusivos del proceso investigativo señalan que los sindicatos se fortalecieron a partir de los cambios introducidos en las relaciones laborales, al tiempo que las características precarias del trabajo se transformaron en una fuente de debilidad para la praxis sindical.

Un aspecto a destacar es el acuerdo de los entrevistados en cuanto a la ausencia de una caracterización o intervención programática relacionada con la organización del trabajo. En este sentido, a excepción de los sindicatos de *call center*, no se encuentran, por ejemplo, reivindicaciones relacionadas con las consecuencias de la introducción de tecnología. Esto puede deberse a que Fucycs es una organización joven (por su composición) que se encuentra en plena recomposición de sus fuerzas, y que “emergió” en una realidad del trabajo transformada, cuyas principales urgencias a resolver estuvieron centradas en los aumentos de salarios y en mejorar las condiciones de trabajo. A lo anterior se suma, la ausencia de herramientas teórico-conceptuales que brinden a las organizaciones sindicales elementos para identificar fenómenos como la ampliación de la base técnica, y sus consecuencias en la organización del trabajo, que pueden estar condicionando la identificación de esta dimensión. Frente a la percepción de la polivalencia como problemática, las reivindicaciones se orientan a redefinir las categorías, para ello han creado comisiones que discuten y actualizan la descripción de las tareas. En este aspecto, la Fucycs no escapa a la realidad de la mayoría de los sindicatos. Las principales demandas han estado centradas en tres aspectos fundamentales: salario, condiciones de trabajo y tercerizaciones.

Finalmente, futuras investigaciones deberán desarrollar estudios sobre la organización del trabajo anclada en los sectores más relevantes de comercio y servicios, para dar cuenta cabalmente de la realidad productiva del sector.

Referencias

- Arriola, J. y Vasapollo, L. (2005). El conflicto capital-trabajo en las nuevas condiciones de acumulación mundial. En *Flexibles y precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo* (pp. 17-42). Buenos Aires: Viejo Topo.
- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Fundamentos.
- Castells, M. (1998). *La era de la información. Vol. 2: El poder de la identidad*. Madrid: Alianza.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de la investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Del Bono, A. (2001). Transformaciones del trabajo en un escenario de reestructuración productiva: el caso de telefónica de España S. A. *Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET*, 1, 2 y 3 de agosto, Buenos Aires.

- Del Bono, A. (2005). Innovaciones tecnológicas y organizacionales. Impacto sobre el trabajo y el empleo de jóvenes y mujeres en el sector servicios: la industria de los *call centers* en Argentina. Ponencia presentada en el *Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET*, 10 al 12 de agosto, Buenos Aires.
- Del Bono, A. (2008). La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los *call centers* para exportación en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 13(20), 7-31.
- De la Garza, E. (2011). *Construcción de la identidad y la acción colectiva como problema en los trabajadores no clásicos*. En *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I y II*. México D. F.: Plaza y Valdés.
- Fernández, B. (2013). Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil. En C. Senén y A. del Bono, *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (pp. 151-169). Buenos Aires: Prometeo.
- Glaser, B. G. y Strauss, A. L. (1967). *Discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid: Galilée.
- Guerra, P. (2003). *Condiciones de trabajo en los supermercados del Uruguay. La visión de los trabajadores*. Montevideo: Instituto Cuesta-Duarte, PITCNT.
- Hyman, R. (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. *Revista Latinoamericana Estudios del Trabajo*, 2(4), 9-29.
- Leopold, L., Buffa, C., García, A., Peloche, J. y Seco, H. (2016). *Organización y movimiento, Central y Convención. Una perspectiva del sindicalismo uruguayo a partir del XXII Congreso del PIT-CNT*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte.
- Leyva, M. A. y Rodríguez, J. (2006). *La sociología del sindicalismo hoy en América Latina*. En E. Enrique de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de Sociología* (pp. 171-194). México D. F.: Anthropos.
- Marrero, N. (2013). *Trabajo y acción sindical: el caso de Fucycs. XII Jornadas de investigación de la Facultad de Ciencias Sociales*, Universidad de la República, Montevideo.
- Montarcé, I. (2011). Del otro lado del teléfono: identidad y acción colectiva en *call centers* de la ciudad de México en Trabajo. En E. de la Garza, *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. (Tomo II. pp. 69-122). México D. F.: Plaza y Valdés.
- Notaro, J. (2011). El sistema de relaciones laborales en Uruguay en el segundo gobierno del Frente Amplio. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(29), 77-95.
- Novick, M. y Catalano, A. M. (1995). Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos. *Revista de Trabajo*, 2(8), 57-76.
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.

- Pucci, F., Nión, S. y Ciapessoni, F. (2012). *La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda. Conflictos, consensos y resultados*. Montevideo: Universidad de la República.
- Quiñones, M., Acosta, J. y Barros, G. (2006). Desafíos, perspectivas y estrategias del movimiento sindical: un marco analítico. Ponencia presentada en las *V Jornadas de investigación científica de la Facultad de Ciencias Sociales*, 28, 29 y 30 de agosto, Universidad de la República, Montevideo.
- Rodríguez, J. (2006). *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*. Madrid: Talasa.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in western Europe: the state of the debate. En G. Rodgers y J. Rodgers (eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in western Europe* (pp. 1-16). Bruselas: Instituto Internacional de Estudios Laborales, Universidad Libre de Bruselas.
- Senatore, L. y Méndez, G. (2009). Uruguay 1992-2009: las políticas laborales y el sujeto sindical. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, (22), 53-76.
- Senén, C. y Garro, S. (2008). Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector telecomunicaciones en la Argentina postdevaluación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, (13), 145-171.
- Stolovich, L. (1994). *La tercerización ¿Con qué se come?* Montevideo: Ciedur.
- Supervielle, M. y Quiñones, M. (2001). Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio. *Revista Estudios del trabajo*, (22), 3-31.
- Supervielle, M. y Quiñones, M. (2012). Corporativismo y sociedad salarial en Uruguay. En *Encuentro Internacional Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, 2 al 4 de mayo, Clacso, La Paz, Bolivia.
- Visser, J. (1993). Syndicalism meet Desyndicalisation. *Le Movement Social*, (62), 17-39.

Fuentes primarias

- Revista de Fucycs. (2013, agosto). N. ° 17.
- Plataforma de *call centers*. (2013, 25 de julio).
- Boletín Securitas. (2011, septiembre).
- Congreso de Fucycs. (2010, 25 de noviembre). Plataforma reivindicativa. Archivo de la Federación Uruguaya de Comercio y Servicios.
- Delegado de sindicato de *call center*. (2014, 20 de junio). Entrevista por autor. Montevideo.
- Delegado de sindicato de limpieza. (2014, 10 de julio). Entrevista por autor. Montevideo.
- Delegado de sindicato de seguridad privada. (2014, 25 de junio). Entrevista por autor. Montevideo.
- Delegado de sindicato de supermercado. (2014, 30 de junio). Entrevista por autor. Montevideo.
- Dirigente de Fucycs. (2014, 12 de junio). Entrevista por autor. Montevideo.
- Dirigente de Fucycs. (2014, 15 de julio). Entrevista por autor. Montevideo.
- Dirigente de Fucycs. (2014, 30 de julio). Entrevista por autor. Montevideo.