

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Licenciatura en Sociología**

**Transformaciones del mundo del trabajo  
y acción sindical: el caso de FUECYS**

**Nicolás Marrero**

**Tutora: Mariana Mendy**

**2014**

## **AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS**

A Mariana, por sus críticas, aportes y el apoyo constante. A Anabel, por el último empujón. A los compañeros de trabajo de SCEAM, en especial al equipo de sector productivo.

A los trabajadores y trabajadoras de FUECYS, con quienes compartimos tantas horas y me permitieron adentrarme en sus experiencias de lucha y organización.

A mis amigos y compañeros, eternos soñadores que me acompañan en todas las batallas.

A mis padres, por el impulso y el apoyo en mis tempranas etapas de estudiante. A mis hermanos por el cariño infinito. A la tía, los primos. A la abuela, un sueño cumplido.

A Lu, por su lectura crítica de cada uno de mis trabajos, mi primer sostén en todos los momentos de indefinición y compañera de vida. Por nuestro amor y entropía.

A los que construyen una sociedad liberada de toda opresión.

*“Con paso firme se pasea hoy la injusticia  
Los opresores se disponen a dominar otros diez mil años más.  
La violencia garantiza: “Todo seguirá igual”.  
No se oye otra voz que la de los dominadores,  
y en el mercado grita la explotación: “Ahora es cuando empiezo”.  
Y entre los oprimidos, muchos dicen ahora:  
“Jamás se logrará lo que queremos”.  
Quién aún esté vivo no diga “jamás”.  
Lo firme no es firme.  
Todo no seguirá igual.  
Cuando hayan hablado los que dominan,  
hablarán los dominados.  
¿Quién puede atreverse a decir “jamás”?  
¿De quién depende que siga la opresión? De nosotros.  
¿De quién que se acabe? De nosotros también.  
¡Que se levante aquel que está abatido!  
¡Aquel que está perdido, que combata!  
¿Quién podrá contener al que conoce su condición?  
Pues los vencidos de hoy son los vencedores de mañana  
y el jamás se convierte en hoy mismo”*

*Bertol Bretch*

## **Tabla de contenido**

Resumen.....	6
1. Introducción .....	7
1.1. Antecedentes .....	8
1.2 Problema de investigación y objetivos.....	13
1.3 Hipótesis de trabajo.....	14

### **CAPÍTULO I**

#### **EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO.....**

La centralidad del trabajo (y sus debates).....	15
Trabajo y ser social .....	17
El trabajo en comercio y servicios .....	18
La organización del trabajo y la producción.....	19
El debate sobre las nuevas formas de organización del trabajo .....	22
Flexibilidad, desregulación y precariedad laboral .....	23
Uruguay: desindustrialización y expansión de los servicios.....	25
De la desregulación a la regulación estatal .....	26
Acción y praxis sindical .....	28
La praxis sindical en Uruguay: un marco analítico.....	29
Metodología de investigación .....	30

### **CAPÍTULO II**

#### **EL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS .....**

Los subsectores analizados .....	36
Corolario .....	37

### **CAPÍTULO III**

#### **TRANSFORMACIONES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....**

Flexibilidad en la organización del trabajo .....	38
Consolidación de un patrón de acumulación de capital basado en la precariedad laboral .....	44

### **CAPÍTULO IV**

#### **REGULACIÓN ESTATAL DE LA RELACIÓN CAPITAL-TRABAJO .....**

Convenios colectivos .....	48
Regulación estatal y fortalecimiento sindical .....	49

## **CAPÍTULO V**

<b>PRAXIS SINDICAL EN FUECYS</b> .....	50
Reformas organizativas.....	52
Crecimiento de afiliados .....	54
Género, juventud y participación sectorial .....	55
Tres causas del crecimiento .....	57
Praxis para el desarrollo sindical .....	59

## **CAPÍTULO VI**

<b>CONCLUSIONES, REFELEXIONES E INTERROGANTES FINALES</b> .....	63
Bibliografía .....	69
Anexo .....	76

## **Resumen**

Este trabajo abordará las transformaciones del mundo del trabajo y el sindicalismo en Uruguay, estudiando el caso de la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS).

La investigación se focaliza en la percepción del actor sindical sobre los cambios en dos planos: de un lado, aquellas transformaciones vinculadas a las formas de organización del trabajo; y de otro, los cambios en la regulación estatal de la relación capital-trabajo acaecidas desde el 2005.

Se abordan las propuestas programáticas y acciones sindicales vinculadas al mundo del trabajo, al tiempo que desarrollan los cambios internos operados en FUECYS en el período 2005-2013.

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 Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) se encuentra atravesada por dos tensiones contrapuestas: Por un parte, desenvuelve su acción en un mundo del trabajo cuya característica sobresaliente para el sector de comercio y servicios es la emergencia estructural de la precariedad laboral cuyo 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 2005 se configura un nuevo marco de relaciones laborales que reinstala los Consejos de Salarios como un mecanismo fundamental en la regulación del conflicto entre capital y trabajo, ubicando al Estado como mediador en esta relación. La amplia utilización de FUECYS de las libertades sindicales y de los mecanismos de negociación colectiva, ha resultado en un fortalecimiento numérico, en mayor capacidad de movilización y organización colectiva.

El estudio hace foco en cuatro sectores, que agrupan a más de la mitad de los afiliados de FUECYS: Supermercados, Seguridad Privada, Empresas de Limpieza y Call Centers.

La estrategia metodológica se basa en el estudio de caso. Las técnicas de recolección y análisis de información se basaron en la realización de entrevistas en profundidad, revelamiento de documentos y material de propaganda de los sindicatos, observación directa y análisis de datos secundarios.

**Palabras clave: Sindicalismo, trabajo, relaciones laborales, Uruguay.**

## INTRODUCCIÓN

La comprensión de las estrategias sindicales en un sector de actividad clave, como es el de comercio y servicios, adquiere una relevancia particular a la luz de los cambios que han acaecido en el campo del trabajo en las últimas décadas. En este cuadro, se destaca la importancia de observar los procesos al interior de los sindicatos, sus divergencias y convergencias, en relación a las acciones estratégicas que se orientan a dar respuestas concretas a los desafíos planteados por:

- 1) Nuevas modalidades de contratación y uso de la fuerza de trabajo
- 2) la regulación de la relación capital-trabajo con la reinstalación de los Consejo de Salarios en 2005 y el conjunto de leyes aprobadas referidas a la vida sindical
- 3) al desarrollo y revitalización del movimiento sindical.

Se busca imprimir 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 movimiento sindical. Asimismo resulta relevante evaluar los cambios acaecidos a partir de 2005, con el cambio del contexto político, económico y en las relaciones laborales.

Resulta de importancia fundamental 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 atenuadas. Y en este sentido, analizar en qué medida el sector estudiado toma en cuenta estos fenómenos para formular sus demandas actuales, adaptar su organización y trazar estrategias. En este contexto, se vuelve necesario profundizar en el estudio en 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 de la sociedad, que modifican y aun definen el propio campo en que se desenvuelven.

De fondo, la tensión teórica que se establece al acercarnos a la relación trabajo y acción sindical, es la vieja antinomia estructura-acción que atraviesa toda la historia de la sociología y que en definitiva nos remite al debate filosófico “objeto-sujeto” (Francois Graña, 1999).

En este plano, se busca aportar a una perspectiva integradora que considere la mutua influencia entre

estructura y acción donde los sujetos ejercen su influencia sobre la estructura. En el entendido que los sujetos '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”.

## **1.1 Antecedentes**

Tanto a nivel Latinoamericano como nacional, las transformaciones del sindicalismo han sido objeto de estudio de investigaciones que apuntan, muchas de ellas, a entender las mutaciones del sindicalismo ligada a los cambios del sistema capitalista. Se mencionarán estudios sobre estos cambios, en particular aquellos que resultan pertinentes para la presente investigación, recurriendo a la revisión de literatura internacional y nacional sobre acción sindical específicamente en los sectores de comercio y servicios.

### **La literatura internacional**

Desde la década de los ochenta diversos autores han sostenido que el sindicalismo se encuentra en crisis (Gorz, 1991; Palomino, 1995; Novick y Catalano, 1995; Castells, 1998; Bisio, 1999, Boltanski y Chiapello, 2002; Visser, 1993, entre otros), reconociendo tendencias hacia la desagregación de intereses (viraje del colectivismo al individualismo y fragmentación de la clase obrera organizada), baja tasa de afiliación y pérdida en el poder de negociación de los sindicatos. La lectura teórica fue el cuestionamiento y la negación de la centralidad del trabajo en la sociedad actual (Offe, 1992). Otros autores (Antunes, 2001; Rodríguez Guerra 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 del carácter de la crisis de los sindicatos, hay autores que señalan que lo ocurrido no fue una crisis del sindicalismo en cuanto tal, sino la crisis de un estilo y orientaciones tradicionales del mismo (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 en de la acción sindical se orientaron hacia la forma en cómo el sindicalismo daba respuesta a estos fenómenos, caracterizada por una estrategia de tipo defensiva más que ofensiva ante procesos que resultaban contradictorios y heterogéneos, pero que, en cualquier caso, tendían hacia el 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 destacándose la compilación realizada en dos tomos por De la Garza Toledo *Trabajo no*

*clásico, organización y acción colectiva*, donde Inés Montarcé (2011), desde una metodología cualitativa, aborda la acción sindical en Call Centers de la ciudad de México enfocando la mirada en aquellos aspectos que han permitido o impedido que los trabajadores construyan identidades y actúen colectivamente. Concluye 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, cuestionando el planteo que afirma que la fragmentación laboral imposibilita la constitución de identidades y acciones colectivas (Bauman, 2005).

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, caracterizando condiciones de trabajo y relaciones laborales precarias. Señala que la fuerza sindical tiene “*en la organización de la fuerza de trabajo su talón de Aquiles*” (Del Bono; 2008:8). Analiza las estrategias sindicales que se han desarrollado en este sector, ante la tercerización y las amenazas de deslocalización<sup>1</sup> de las empresas, señalando 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- donde Senén y Garro (2008) concluyen que aún en el escenario de fragmentación del sindicalismo argentino, se constata una “*novedosa fortaleza colectiva*” como se expresa en la re-conquista de derechos perdidos, que revierten algunas cláusulas flexibilizadoras. Sin embargo, junto con esta tendencia al fortalecimiento sindical, reconocen otra tendencia que se profundiza:

*“las estrategias empresarias de reducción de costos de la mano de obra especialmente mediante la tercerización y la apertura de segmentos de la actividad producto de las innovaciones tecnológicas y la expansión de call centers, entre otras estrategias flexibilizadoras (...) los trabajadores de call center (son) quienes se presentan como el segmento más vulnerable del sector”* (Senén y Garro; 2008: 167).

En Brasil, Claudia Mazzei (2010) ha investigado en torno a las características de la organización del trabajo de call center y las consecuencias en la salud de los trabajadores, detectando características comunes con los casos de México y Argentina.

Juan Hernández (2011) analiza los dispositivos establecidos por la empresa para gobernar al

---

<sup>1</sup> La deslocalización se produce en un marco de mayor movilidad de los flujos de capitales a nivel mundial, donde las empresas abandonan las áreas del mundo donde el valor de la fuerza de trabajo es mayor, y se trasladan allí donde los salarios son más bajos, las condiciones de empleo y los derechos laborales son peores, obtienen mayores posibilidades de explotar recursos naturales abundantes y con beneficios impositivos del Estado.

trabajador y los procesos subjetivos que fundamentan las acciones colectivas del sindicato del supermercado WalMart en México. El autor desarrolla la creación y evolución reciente del sindicato, describiendo procesos de huelgas y ocupaciones. Sin embargo, destaca que las expresiones de resistencias han sido marginales en Walmart, debido a que la política represiva de la empresa, combinada con las malas condiciones de trabajo y bajos salarios, llevan a una alta rotación laboral.

Otro estudio es realizado por Belén Fernández (2013) que investiga la llamada revitalización sindical en FACEYS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios), focalizándose en la organización de los trabajadores de supermercados en Argentina. Vislumbra importantes transformaciones en la estructura del sector (aparición de grandes establecimientos) y en la organización del trabajo, que dieron lugar a la “aparición de un nuevo tipo de trabajador mercantil” más cercano por sus características socioculturales al trabajador fabril. La intervención de estos trabajadores ha modificado los contenidos de los convenios colectivos, ha reactivado el gremio a nivel de bases y ha modificado la composición de las comisiones directivas de los sindicatos.

Por tanto, la experiencia de los estudios a nivel latinoamericano (México, Brasil y Argentina) indica una situación lejana a la de la “crisis terminal” de los sindicatos, por el contrario, se expresa una creciente recuperación en la iniciativa de acción sindical. Por otra parte, en los sectores de servicios, específicamente en los análisis de call centers y supermercados relevados, se destaca que la acción de los sindicatos se desarrolla en un cuadro dominado por las características precarias del trabajo.

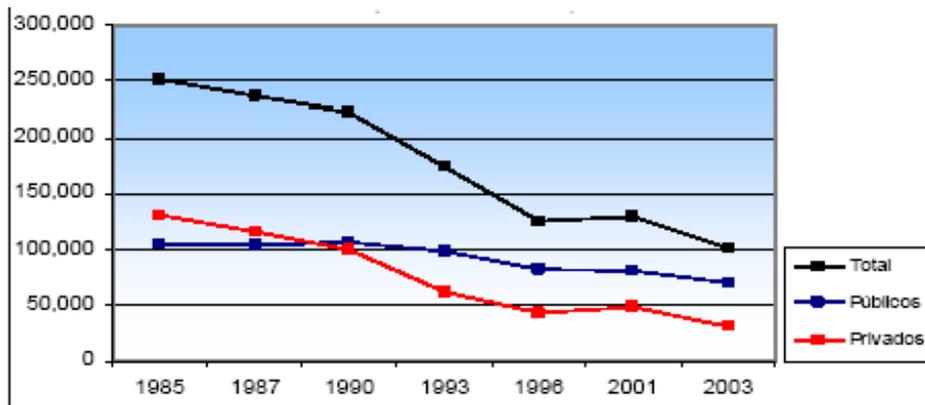
### **La literatura nacional**

En la literatura nacional, la desregulación laboral, la precarización y flexibilización laboral desatadas en las últimas décadas del siglo XX y principios del siglo XXI han sido destacadas como uno de los fenómenos más notables que repercutieron en la pérdida de capacidad de acción o de influencia del movimiento sindical (Supervielle y Quiñones, 2001; Quiñones et al; 2006). Esta situación fue potenciada, a su vez, por la crisis económica de 1998-2002.

El proceso de desindustrialización a partir de las décadas de los ochenta y noventa impactó negativamente en el movimiento sindical, especialmente el vinculado al sector industrial de la esfera privada. Como contrapartida, el incremento de los trabajadores de la ‘economía de los servicios’ generó problemas para asimilarlos a las estructuras sindicales, en un escenario en que dichos trabajadores eran tradicionalmente más difíciles de organizar (Quiñones et al, 2006).

Este impacto negativo, se tradujo en una fuerte reducción de la afiliación sindical en Uruguay durante los noventa, pasando de 250.000 en 1985 a 100.000 afiliados en 2003 (Senatore, 2003).

**Gráfico 1. Afiliados PIT-CNT y relación públicos/privados. (1985-2003)**

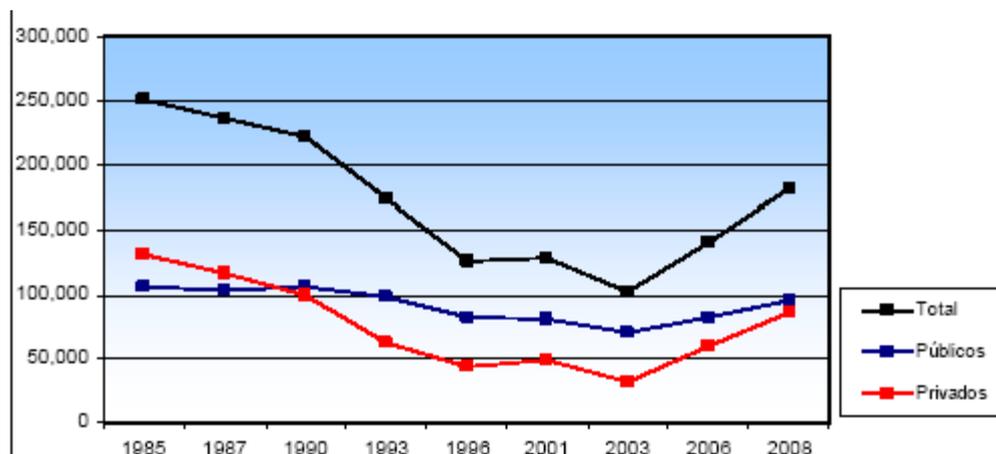


Fuente: Senatore (2010).

Los sindicatos estaban en crisis, esa fue la caracterización general durante este período. La medición de lo que constituye una “crisis sindical” ha estado anclada en la pérdida de afiliados (Senatore, 2009), pero también en un 'ensanchamiento' del concepto de “crisis” incorporando: 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 y capacidad de movilización.

De todos modos, aunque la debilidad numérica y la pérdida del peso político del sindicalismo fue manifiesta en este período (1990-2003), aumentó su poder en otros planos: en el plano simbólico, es decir, como conductor de las movilizaciones y protestas sociales; como organizador de otras experiencias colectivas (ollas populares, cooperativas); y como “analista” de la realidad política, social y económica (Supervielle y Quiñones, 2001) y aún desde el punto de vista institucional pasando a integrar estructuras de conducción tripartitas: BPS, Junta Nacional de Empleo, Grupos del Mercosur, etc. De esta manera, el movimiento sindical ocupó un rol muy relevante en toda esta etapa a pesar de la crisis sufrida, acumulando capacidades que se potenciaron cuando el escenario político y económico se transformó.

**Gráfico 2. Afiliados PIT-CNT y relación públicos/privados (1985-2008)**



Fuente: Senatore (2010)

A partir de 2004-05 se produce una inflexión en el crecimiento de afiliados al PIT-CNT: crece de 100.000 afiliados en 2003 a más de 350.000 en 2012. Sobre las causas de este crecimiento se ha señalado: hacia el cambio en la regulación estatal (Supervielle y Quiñones, 2012; Senatore, 2009; Pucci et al, 2012) creando nuevas normas laborales (leyes, decretos, etc) o reactivando normas ya existentes pero que el Estado había dejado de lado; y hacia el cambio en el contexto económico, caracterizado por mayores niveles de empleo y salario (Notaro, 2011). En el caso de FUECYS, acompaña 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. En este marco, algunos estudios se han orientado en torno al análisis de las estrategias de revitalización sindical (Quiñones et al, 2006), reflexionando 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 et al, 2012), constatando transformaciones en dos planos que afectan al sindicalismo: 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, dificultando el desarrollo de acciones colectivas; y en un segundo plano, se observó una creciente despolitización de la acción sindical, donde los “clivajes corporativos”<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Esta idea retoma la elaboración “dualidad de metas del sindicalismo” desarrollada por Errandonea y Costabile (1968)

adquieren mayor peso, debido a liderazgos sindicales menos articulados con organizaciones políticas (ídem). De todos modos, esta investigación señala que la negociación colectiva y otro conjunto de garantías conquistadas por los sindicatos a partir de 2005 han generado condiciones para fortalecer las organizaciones sindicales.

En el terreno de los estudios sectoriales del sindicalismo en comercio y servicios en Uruguay, una investigación de Pablo Guerra (2003) -realizado en el contexto de la crisis económica en 2002- resulta el más pertinente a nuestros objetivos, allí analiza las condiciones de trabajo y el sindicalismo en supermercados, destacando la precarización laboral existente y un ambiente que aparecía “poco propicio para fomentar la cultura de organización sindical” (Guerra, 2003:48).

## **1.2 El Problema de investigación y los objetivos**

De los antecedentes mencionados, se desprende que los cambios recientes tienen alcances sobre las formas del trabajo y las relaciones laborales, modificando el contexto sobre el cual se desarrolla la praxis sindical. Por tanto, analizar las percepciones que tiene el actor sindical sobre estos cambios y sobre su propia acción es el tema de interés. En ausencia de investigaciones sociológicas a nivel nacional sobre la acción de los sindicatos en comercio y servicios, resulta pertinente aportar conocimiento sobre la transformación radical que ha tenido el movimiento sindical en este sector.

Los interrogantes que despertaron el interés primario para realizar la presente investigación han sido:

- I. ¿Cómo se perciben las transformaciones en el mundo del trabajo en el sector Comercio y Servicios?
- II. ¿Qué tipo de estrategias adoptó FUECYS a partir de las mismas?
- III. ¿Cuáles han sido las modificaciones programáticas de FUECYS?
- IV. ¿Cómo afectan la estructura sindical los cambios en el mundo del trabajo?

En función de estos interrogantes, la investigación se planteó los siguientes objetivos de la investigación:

---

donde el sindicato aparece, por un lado, destinado a la defensa de los intereses inmediatos (salario, condiciones de trabajo, etc.) y por otro lado, el sindicato aparece proyectándose en la sociedad que integra, impulsando cambios sociales globales. El clivaje corporativo incorpora, fundamentalmente, la primera dimensión.

**Objetivo general:**

Estudiar los cambios de la praxis sindical en la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) en el período 2005-2013, enmarcado en las transformaciones ocurridas en la organización del trabajo y las relaciones laborales.

**Objetivos específicos:**

1. Describir las percepciones de los cambios ocurridos en la organización del trabajo y la producción y en la regulación estatal de la relación capital-trabajo.
2. Describir los métodos de acción que adoptan los sindicatos de esta rama, tanto en los centros de trabajo, como al interior de la federación.
3. Estudiar la evolución de FUECYS en cuanto a su estructura, composición y número de afiliados.
4. Analizar las reivindicaciones sindicales, propuestas y mecanismos de resistencias, en función de las transformaciones señaladas.
5. Analizar la evolución de las formas organizativas de los sindicatos de FUECYS.

**1.3 Hipótesis de trabajo**

La hipótesis de trabajo de la cual partió la investigación, fue que las transformaciones producidas en el mundo del trabajo y en la regulación estatal de la relación capital-trabajo habrían modificado las características de la praxis sindical en FUECYS. Los sindicatos que agrupa la federación, se reestructuraron y fortalecieron a partir de los cambios introducidos en las relaciones laborales. A su vez, las características precarias del trabajo, constituyeron una fuente de debilidad para la praxis sindical.

## **CAPITULO I**

### **EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO**

#### **La centralidad del trabajo (y sus debates)**

En la década de los ochenta y noventa Claus Offe (1992) sostenía que las tradiciones clásicas de la sociología compartían que el trabajo constituía un hecho social central. De hecho hasta fines de la década de los sesenta, tanto el marxismo, como la fenomenología y el accionalismo consideraban al trabajo como articulador de las relaciones sociales y un elemento generador de identidad social y de clase (De la Garza Toledo, 2000).

Las transformaciones capitalistas en los setenta encuentran en el plano teórico nuevas interpretaciones sobre el carácter de esos cambios en la organización social y en particular emergen un conjunto de teorías que, en mayor o menor grado, cuestionarán al trabajo como una categoría sociológica clave. La piedra de toque sobre la cual ocurren las mutaciones del capitalismo contemporáneo está dado por la crisis capitalista que inicia en la década de los setenta. Esta crisis económica implicó un cambio radical del proceso de producción y reproducción social, alterando las formas de sociabilidad humana con repercusiones hasta el presente. La caída de la tasa de ganancia que se inicia hacia fines de los sesenta (Moseley, 1992) explica que la economía mundial se haya visto sometida a una serie de crisis que han tenido graves consecuencias para la fuerza de trabajo. A la luz de ello, puede hacerse comprensible la crisis de la organización taylorista-fordista del trabajo que da lugar a las llamadas “reestructuraciones del proceso productivo” (Marrero, N. 2013).

En el plano de la comprensión teórica estos fenómenos -ligados directamente al mundo del trabajo y sus repercusiones en la configuración social a escala mundial-, encontraron múltiples denominaciones<sup>3</sup> que expresan los intentos para interpretar las transformaciones de la sociedad.

En este sentido, la crisis se desenvuelve también en el terreno de las teorías sociales, en donde el antiguo acuerdo sobre la centralidad del trabajo deja su lugar a una multiplicidad de teorías que abordan el problema desde diversos enfoques. Emergen las interpretaciones que dieron paso a distintas concepciones teóricas como el Posmodernismo, la tesis del Fin del Trabajo y las corrientes

---

<sup>3</sup> Sociedad 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).

institucionalistas.

En el caso del Postmodernismo su concepción no se refiere sólo al trabajo, sino que cuestiona el concepto de Modernidad. La idea clave de lo Postmoderno es el de la fragmentación del sujeto, de las relaciones sociales y la historicidad. En este planteo se rechaza lo universal, no hay leyes que rigen la historia. La sociedad posmoderna abriría las puertas de una era marcada por el individualismo y el quiebre de la personalidad disciplinaria fordista (De la Garza, 2000).

Offe (1992) fue uno de los primeros en articular las concepciones Postmodernas con la tesis del fin del trabajo. Según este autor el Trabajo dejó de ser el articulador de las relaciones sociales y de identidad social o de clase, sus argumentos se refieren a:

- A) La tercerización, la revolución tecnológica y la precarización implican mayor heterogeneidad de las ocupaciones y por tanto, imposibilitan la creación de identidades amplias
- B) Habría una fragmentación de los mundos de vida con respecto del trabajo, y pérdida de importancia de este último, el resultado sería la pérdida de importancia de lo laboral en la identidad
- C) Habría un nuevo individualismo resultado de la fragmentación de las ocupaciones (De la Garza Toledo, 2008).

En resumen, para este enfoque en la sociedad postmoderna el trabajo pierde centralidad en la configuración de las sociedades capitalistas, repercutiendo en las organizaciones sociales que agrupan a la fuerza de trabajo.

Para las corrientes institucionalistas, en la sociedad capitalista está presente el conflicto de manera estructural, lo que no implica que los trabajadores necesariamente cuestionen el capitalismo, pues se podrían concretar luchas por mejores condiciones de trabajo y salarios a través de la negociación colectiva (De la Garza Toledo, 2000). En este sentido, esta corriente se caracteriza por buscar un acuerdo productivo entre el capital y el trabajo. Dentro del institucionalismo, se mencionaran derivaciones que tienen vinculación con esta investigación, por tratarse de corrientes que han desarrollado las cuestiones de las mutaciones del mundo del trabajo y la regulación estatal de la relación capital-trabajo: el regulacionismo y los neochumpeterianos. Para los primeros, lo básico es encontrar las instituciones reguladoras macro que permitan la articulación entre la producción y el consumo. Para los segundos, es el trabajo con las nuevas tecnologías la solución, con los problemas de difusión, adaptación y recalificación de la mano de obra (ídem).

En estas 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 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 no autorizan a desconsiderar la centralidad del trabajo<sup>4</sup>. En los próximos apartados se desarrollaran elementos que nos permiten afirmar que el trabajo sigue siendo central en la organización de las sociedades contemporáneas.

## **Trabajo y ser social**

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; 2011:14).*

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 adaptando el entorno a sus necesidades. 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 social (Lukács, G. 2005).

Por tanto, la actividad concreta del trabajo es el punto de comunidad y base fundamental de la existencia de las sociedades humanas en la historia. Por tanto, podemos señalar en términos generales que el trabajo es

*“una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de esa vida, y común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad.” (Marx, K., 1987:223).*

---

<sup>4</sup> 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).

El trabajo como base de la existencia social -la producción de valores de uso-, adquiere bajo las relaciones sociales capitalistas características particulares. En primer lugar, la producción se torna mercantil, es decir, se producen valores de cambio para el mercado: la riqueza se presenta como la acumulación de mercancías<sup>5</sup>. En segundo lugar, la organización del proceso de trabajo está basada en la apropiación del plus trabajo (excedente) bajo la forma de plusvalor, donde el capital se valoriza a partir de la explotación de la fuerza de trabajo, buscando incrementar este plusvalor mediante diversos mecanismos. De este modo, el proceso de trabajo se subordina al proceso de valorización del capital. Esto implica que el trabajo como actividad vital humana y principio ontológico del ser social, creadora de los medios necesarios de vida, adquiere como objetivo primordial en el capitalismo la producción y reproducción ampliada del capital. De esta forma el trabajo en comercio y servicios o inmaterial puede ser considerada en este marco general: la producción de una mercancía organizada en un proceso de trabajo que se subordina a la acumulación de capital. A continuación, se abordan algunos aspectos más concretos del trabajo en servicios.

### **El trabajo en comercio y servicios**

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. Podemos asimilar la producción inmaterial al trabajo en servicios, caracterizándola como

*“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” (De la Garza Toledo 2011:15)*

Al igual que en otras ramas, la actividad de trabajar se caracteriza por el “gasto productivo de cerebro, nervios y músculos del hombre”, según la denominación de Marx (1987). El trabajo en servicios, a pesar de no de producir un objeto tangible, implica un gasto de “cerebro, nervios y

---

<sup>5</sup> La mercancía es un objeto exterior que satisface una necesidad humana, sea material o inmaterial (por ejemplo, un servicio). “Que tales necesidades tengan por origen el estómago o la fantasía, ello en nada modifica las cosas” (Marx, k.; 1987:55)

*músculos*” en una actividad productiva. En este sentido, este trabajo no arroja un producto objetivado (un objeto), sino que las dimensiones objetivas y subjetivas se dan en el mismo acto de creación (el objeto es un servicio). En este caso, la objetivación se da de manera inmediata en otro sujeto, el cliente o el usuario y no en un objeto separado de los dos (De la Garza Toledo, 2011) a la vez que se da la dimensión subjetiva del trabajo donde se pone en juego el discurso, formas de razonamiento, sentimientos, estética y conocimientos. La producción de un servicio puede variar desde un producto final sin relación cara a cara entre trabajador y consumidor (call centers) o con ella (Supermercados, Seguridad privada y Limpieza).

Los servicios, son una actividad de difícil clasificación. Por un parte, muchas empresas industriales brindan servicios complementarios a su producto final, y por otra parte, empresas de servicios realizan actividades que antes se realizaban bajo una empresa industrial. Este movimiento complejo, puede ser asimilado teóricamente, bajo la noción de que existe una evolución convergente entre el sector industrial y el de servicios, caracterizado por Philippe Zarifian (2001) como la *“producción industrial de servicio”* (servicio, en singular), donde el sector industrial incorpora la noción de “servicio” y el sector servicio industrializa sus modos de funcionamiento.

*Bajo esta óptica, la “producción de servicios” es entendida como “uma produção que incorpora, nas suas tecnologias, na sua organização social, nos seus objetivos de eficiência, princípios semelhantes aos que são desenvolvidos na grande indústria e que os aplica, modificando-os, na produção do serviço” (Zarifian, P., 2001:69).*

Esta semejanza entre la gran industria y la producción de servicios, hace posible que el estudio de la organización del trabajo en esta última pueda llevarse a cabo bajo principios y categorías teóricas similares.

## **La organización de la producción y el trabajo**

La presente investigación intentará abordar la percepción del actor sindical sobre el conjunto de las transformaciones que afectan al trabajo en el sector comercio y servicios, tanto las que tienen que ver con el proceso de trabajo mismo (las manipulaciones concretas de los objetos y medios de trabajo por los trabajadores) como las que se relacionan con la modalidad contractual (normas de contratación, permanencia, formas de utilización y consumo de la fuerza de trabajo, normas legales y prácticas concretas).

Antes de abordar las características actuales –y los debates- referidos al mundo del trabajo, se repasan las fases de periodización de la historia económica de las formas de producción.

## **Fases históricas de la organización del trabajo**

El comienzo de la primera fase en los países capitalistas centrales predominó hasta los inicios del siglo XIX, estuvo caracterizada por una producción diferenciada por obreros de oficio que organizaban su propio trabajo. Este período corresponde con lo que Marx (1987) denominó la etapa “*manufacturera*”, en la cual los obreros no estaban sometidos al ritmo de la máquina, pues conservaban el control de su proceso de trabajo. Es lo que Marx (2012) denomina etapa de la subsunción formal en el fenómeno denominado “*subsunción del trabajo en el capital*”. Esta primera forma histórica se refiere a aquella en la cual el capital se apropia del proceso de producción precapitalista tal cual estaba, pero lo organiza de forma capitalista (con trabajo asalariado), de forma que la diferencia con los modos de producción precedentes es que mientras estos extraen plusvalor por medio de la coerción directa (esclavismo, servidumbre), en el capitalismo se da a través de la “*venta 'voluntaria' de la fuerza de trabajo*”, una forma de subordinación “*más libre porque es ahora de naturaleza meramente material, formalmente voluntaria, puramente económica*” (Marx, K. 2012). La subsunción es sólo formal porque el obrero controla todo el proceso de trabajo.

La segunda fase corresponde a lo que Marx llamó “*gran industria*”, caracterizada por la introducción del maquinismo, donde se parcializan las tareas y el obrero es sometido al ritmo de las máquinas, aún sin introducirse la administración científica del trabajo. El tipo de subsunción del trabajo en el capital sigue siendo formal.

En la tercera etapa, que comienza a fines del siglo XIX, se generan nuevas formas de organizar la producción y el trabajo basadas en la llamada organización científica del trabajo con los métodos y técnicas taylorianos, tanto en el sector industrial como en los servicios (en este último impulsado por Henry Fayol). A partir de la

*“penetración y difusión de la división social y técnica del trabajo, la estandarización de los insumos u objetos de trabajo y de los medios de trabajo y la especialización de los trabajadores hicieron posible una subordinación real de los trabajadores, y permitieron que las empresas grandes incrementaran progresivamente la producción y la productividad sin requerir mayores inversiones en capital físico, debido a los sistemas de producción en series, la racionalización de la producción, la estandarización de los medios de producción y de los insumos, la intensificación del trabajo procurando el ahorro del tiempo muerto recurriendo a un cambio en los sistemas de remuneración, pagando los salarios según el rendimiento”*  
(De la Garza Toledo E. y Neffa J.C 2010: 21).

Comienza la época de la producción en “masa” y en serie, de la especialización de los obreros

(mayormente sin demasiada calificación o formación). Esta fase de acumulación de capital, denominada “fordismo” implicó no solo la cadena de montaje, sino que estuvo acompañada por un incremento notable del consumo masivo de los sectores asalariados.

Sin embargo, hacia la década del setenta el capitalismo entra en la segunda gran crisis internacional del siglo XX.

Las políticas neoliberales que emergen a partir de los '70 no expresan otra cosa que una tentativa en gran escala y mundial por revertir la crisis del capital, expresada en la caída de la tasa de ganancia<sup>6</sup>. 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 trabajo (Heller, P. 2012). Por tanto, este período se caracteriza 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, como modo de acumulación. 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.

Hacia los años '80 comienzan a consolidarse las llamadas reestructuraciones productivas, conocida como el pasaje de la “producción en masa” a la “producción ajustada” (Supervielle y Guerra, 1993). Esta reestructuración en la organización del trabajo, que tiene su ejemplo más paradigmático en el “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 mismo. 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 la tasa de ganancia del período fordista.

En América Latina, la reestructuración productiva tomó una forma peculiar de acuerdo a su inserción internacional y las características del modelo de acumulación impuesto al amparo del

---

<sup>6</sup> Shaik, A. (2011) demuestra, para EEUU, cómo la caída de la tasa de ganancia, entre 1966 y 1983, fue frenada a través de una reducción sin precedentes del crecimiento de los salarios reales.

neoliberalismo. La desindustrialización y el crecimiento del sector terciario (de la mano de las tercerizaciones) y el aumento del poder del capital financiero es destacado como uno de los impactos de esta reestructuración productiva (Díaz y Ruiz, 2006). El crecimiento de sectores en Comercio y Servicios en Uruguay, como la seguridad privada, las empresas de limpieza o call center, configuran parte de este proceso. Otro elemento que se destaca es que el advenimiento de las nuevas formas de organización del trabajo mencionadas se han dado de manera fragmentaria -no de forma completa y definitiva- en un contexto donde coexisten distintas formas de organización del trabajo; algunas expresiones de especialización flexible, pero bajo la extensión de la precarización del trabajo (Antunes, 2007). También, se observó que en lugar de capitalistas que tienen como eje la innovación, permanece un empresariado refractario a la modernización, donde se retoma el concepto de “empresariado rentista”, para denominar esta situación (Díaz y Ruiz, 2006). En suma, la reestructuración productiva en América Latina asume características particulares que deben necesariamente formar parte del análisis.

El período también se caracteriza por una mayor internacionalización de la producción, y una creciente competencia entre grandes monopolios, donde los aumentos de la productividad resultan claves<sup>7</sup>. 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 trabajo (Shaikh, A., 2006). Aquí se encuentra uno de los elementos centrales que explican las reestructuraciones productivas. El segundo elemento, se encuentra asociado a la luchas obreras que hicieron eclosión desde finales de los sesenta y principios de los setenta en los quedaban

*“se dio la explosión del obrero-masa, sector hegemónico del proletariado de la era taylorista-fordista que actuaba en el universo concentrado del espacio productivo (...) Esto permitió el surgimiento, en amplia escala, de un nuevo proletariado cuya forma de sociabilidad industrial, marcada por la masificación, ofreció las bases para la construcción de una nueva identidad y de una nueva forma de conciencia de clase (...) A finales de los sesenta las acciones de los trabajadores alcanzaron su punto de ebullición, al cuestionar los pilares constitutivos de sociabilidad del capital, particularmente en lo que concernía al control social de la producción” (Antunes, 2005: 26).*

De esta manera, la transición hacia nuevas formas de organización del trabajo tiene origen en la

---

<sup>7</sup> Para una discusión sobre la noción de productividad en servicios ver Gadrey, J. (2001).

propia competencia intercapitalista, y por otro lado, en la necesidad de controlar las luchas sociales mencionadas.

### **El debate sobre la “nuevas formas de organización del trabajo”**

Sobre el carácter de estas mutaciones aún no existe consenso. Las interpretaciones para abordar las formas de organización del trabajo reciente, pueden ser agrupadas en tres grandes bloques. Para algunos autores el taylorismo es sustituido por el toyotismo. Para otros, el taylorismo y sus criterios entran en crisis pero esta crisis es resuelta de formas diferentes y variadas: renovar al modelo taylorista, el toyotismo, la organización por proyectos. Se señala que no existe una sustitución de un modelo por otro sino múltiples ensayos, en donde se constata “más bien una *combinación* que una sustitución entre formas antiguas y nuevas” con el objetivo de lograr la necesaria eficiencia productiva de acuerdo a los objetivos de ganancia de las empresas (Zariffian, 1993).

Según algunos autores las nuevas formas de organización del trabajo 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, desarrolla la tesis de la especialización flexible. (Supervielle y Guerra, 1993).

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 organizativas, con eliminación, transferencia, tercerización y depuración (lean production) de las unidades productivas.

En gran medida en América Latina, las nuevas formas del trabajo o “toyotismo” no se presentaron con las características japonesas, es decir, no fue acompañado por salarios elevados, capacitación o estabilidad en el empleo. Al contrario, es posible identificar la configuración productiva de esta región con un toyotismo precario, donde predominan mano de obra no calificada, organización del trabajo que combinan formas antiguas y nuevas, en conjunción con bajos salarios, poca seguridad en el empleo, un desgaste alto de la fuerza de trabajo y culturas gerenciales despóticas (De la Garza Toledo, E. y Nefa, J.C.; 2010). El toyotismo precario puede dar cuenta de la forma que asume la

---

8 Implica una descentralización de la empresa, que subcontrata aquellas actividades que son periféricas al corazón de su función productiva.

reestructuración productiva en América Latina, que se combina, como se desarrolla a continuación, con la flexibilidad en los contratos laborales.

### **Flexibilidad, desregulación y precariedad laboral**

Algunos autores (Arriola, J. y Vasapollo; 2005) se refieren a la etapa iniciada en los setenta como el desarrollo del capitalismo basado en el paradigma de acumulación flexible. Es preciso distinguir entre lo que constituye la flexibilidad productiva de la flexibilidad en la contratación. En el primer caso, se refiere a la organización del trabajo -cuyos cambios generales se repasaron en los apartados anteriores- y en 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 tecnología<sup>9</sup>, tanto de equipo como de gestión; la polivalencia; la flexibilidad en el horario de trabajo, en donde las empresas modifican el horario de trabajo de los trabajadores de acuerdo a sus necesidades; la flexibilidad en la jornada de trabajo, que habilita a las empresas ampliar la cantidad de días y turnos de trabajo; la flexibilidad en cuanto a los planes vacacionales; y por el último en la subcontratación o tercerización, por la cual la empresa delega tareas subsidiarias a empresas autónomas.

En tanto, la *flexibilidad en la relación contractual* que implica adaptar el número de empleos a la situación operante en el mercado y en el que la regulación estatal en la relación capital-trabajo adquiere suma importancia.

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, que implicó un quiebre en el sistema de reglas de juegos de 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 avalado por la ley, la inexistencia de coacción estatal para pagar horas extras, nocturnidad, ni pisos salariales. Estos aspectos, se verificarán específicamente para el caso del trabajo Comercio y Servicios. La desregulación implica

---

9 El cambio tecnológico es un fenómeno social, inscripto 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. pero también en ocasiones 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.

la posibilidad por parte del capital de disponer arbitrariamente de la fuerza de trabajo.

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.

El concepto de precariedad laboral puede ser entendida a partir de cuatro dimensiones: 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 (Rodgers, Gerry 1989).

### **Uruguay: expansión de los servicios y desindustrialización**

La precariedad laboral constituye uno de los aspectos centrales de la acumulación capitalista de los países cuyas economías se consideran como dependientes. Se entiende dependencia como

*“la asociación entre las clases dominantes en los países de mayor acumulación de capital y las clases dominantes en los países de menor acumulación de capital, que deforma la economía de los segundos, países dependientes, en función de las necesidades de los primeros y genera transferencias de riqueza de los segundos a los primeros.”* (Notaro, 2014a: 2).

En este sentido, la reestructuración productiva puede leerse en clave de dependencia: desindustrialización, incremento del sector servicios y una mayor inserción de capitales transnacionales en la economía nacional.

En Uruguay, según un estudio de Amarante y Arim (2005) 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 servicios del 29% al 37% en el mismo período. El crecimiento expandió el empleo en esta rama, teniendo como expresión de este fenómeno que el 68,9% de la población económicamente activa se concentró 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 la industria manufacturera y un 4% en el sector primario. Esta transformación de la producción y el empleo, 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 directas (IED) más importantes, en el marco de este desarrollo, ha sido a la banca, al comercio, a

actividades agroindustriales de exportación, y telecomunicaciones (Olesker, D., 2000). La importancia de las IED se ha acrecentado con la expansión económica de la última década: el ingreso de IED en Uruguay era el 2.2% del PIB en 2001-2004 y llegó a 5.7% en 2005-2013, uno de los mayores receptores de flujos de inversión en términos relativos de la región (Uruguay XXI, 2014:8). La consecuencia ha sido la concentración, centralización y extranjerización del capital en las principales ramas de la economía, cuyas utilidades son giradas a los “países con mayor acumulación de capital”.

El proceso de concentración y centralización de capital se aprecia en comercio y servicios, como en supermercados, seguridad privada, call center o empresas de limpiezas, donde se verifica que pocas y grandes transnacionales controlan los mercados<sup>10</sup>.

### **De la desregulación a la regulación estatal**

La reestructuración productiva, en el contexto de una economía dependiente, fue acompañada por una redefinición de la intervención estatal en la relación capital-trabajo. Para evaluar correctamente esta intervención, consideremos que sus aspectos esenciales se encuentran relacionados a que:

*“la actuación del Estado depende del sector dominante en la sociedad, y se orienta en términos generales a garantizar el proceso de acumulación o desarrollo económico. El Estado establece las condiciones económicas y sociales de este proceso, y adopta las medidas necesarias para que no sea cuestionado; legitima y garantiza la apropiación del excedente económico por sectores distintos a quienes lo producen; impulsa la política económica de coyuntura; en fin, establece toda una serie de complejas, variadas y, en ocasiones encontradas medidas en el marco de la acumulación. El proceso histórico y las formas en que éste se desarrolla muestran claramente el carácter clasista de todo su accionar”* (Foladori, G. y Melazzi, G.; 2009:98).

A partir de esta noción es que consideramos la desregulación laboral en el período 1992-2004, cuando se procesó el retiro del Estado de la negociación colectiva, iniciado con la no convocatoria a los Consejos de Salarios en el gobierno que se inicia en 1990<sup>11</sup>. Como se mencionó anteriormente,

---

10 Para 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.

11 Hay que tener en cuenta que en Uruguay se pasó por varias etapas en cuanto a negociación tripartita (Estado, capital

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 desfavorecidos (Senatore, L.; Méndez G., 2009). Se trató de generar las condiciones que posibilitaran la libre disponibilidad y el uso arbitrario de la mano de obra, por parte de las empresas.

El período se caracterizó básicamente por la descentralización y el carácter bilateral de la negociación colectiva que, cuando existía, se producía a nivel de empresa y no por rama de actividad (aunque existieron excepciones como los convenios de las ramas de la construcción, el transporte, salud, metalúrgicos, entre otros); 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 (ídem), pero también a la industria. A su vez, afectó la organización de los sindicatos al quitar la institucionalidad de la negociación colectiva.

A partir de 2005 se suceden 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 Méndez (2009), 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, protegiendo la actividad sindical. 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.

---

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 del régimen democrático.

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 edificios públicos ocupados por los trabajadores en caso de conflicto (ídem). En 2007 se aprobó la Ley de Tercerizaciones que regula y da un marco de protección a este tipo de subcontratación que se extendió a partir de la década del '90. Luego, entre 2008 y 2009 fueron aprobadas: la ley que crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP); la ley que establece la jornada de 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.

Como se vislumbra en estas dos fases de intervención estatal (1992-2005 y 2005-actual), el Estado no cumple un rol pasivo en las relaciones conflictivas capital-trabajo sino que interviene, entre otros aspectos, a partir de la regulación de las relaciones laborales. En cualquier caso, la conquista de derechos (laborales) en la sociedad capitalista resultan de una lucha secular entre las clases, pues para el Estado y la clase capitalista, los derechos conquistados no pueden poner en jaque la reproducción del sistema. Finalmente, como las contradicciones en la relación capital-trabajo no logran ser eliminadas en el sistema; frente a dos derechos en disputa *“la fuerza decide”*, como afirmaba Marx. El péndulo que se mueve desde la desregulación a la regulación laboral, tiene su base en la relación de fuerza entre la clase trabajadora y la clase capitalista.

### **Acción sindical y praxis**

Ha sido necesario exponer las categorías de trabajo, organización de trabajo y la regulación del Estado en el conflicto capital-trabajo para ubicar la acción sindical en el plano teórico e histórico. Se ha avanzado, de este modo, en algunos de los factores que condicionan e influyen en la acción sindical. La acción sindical forma parte de una categoría teórica más amplia, que es la de la praxis social.

Se señaló que el ser social se hace posible a partir del trabajo, pero no se agota en éste. 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 distinguir 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, das aquelas formas de praxis em que o homem atua sobre si mesmo (como na praxis educativa e na praxis política)” (Netto y Braz, 2011)*

Se esboza a continuación un resumen de los factores o condicionantes que influyen en la praxis sindical, que puede ser asimilada a la praxis política según la definición apuntada.

Un *primer* condicionamiento de la praxis sindical se refiere a los cambios en la organización de la producción y el trabajo.

Un *segundo* condicionamiento está referido a las formas de regulación estatal del conflicto capital-trabajo que se configuran en un determinado contexto político e institucional, que facilitan u obstaculizan la praxis sindical.

Finalmente, la praxis sindical se encuentra condicionada por los rasgos propios del sujeto sindical portador de la praxis. En este plano, confluyen dos vectores: por un lado, la fisonomía de la estructura organizacional de los sindicatos, y por otro, sus orientaciones y definiciones de acción estratégicas, o dicho de otro modo, sus prácticas reproductivas o transformadoras<sup>12</sup> (Sánchez Vázquez, 2007) que se encuentran mediadas por la subjetividad, y pueden estar dirigidas a transformar el conjunto de las condicionantes de la praxis sindical.

De modo que, en la praxis concreta se expresa aquello que se mencionó al comienzo: la antinomia estructura-acción que conjuga factores objetivos (trabajo y Estado) y subjetivos (acción sindical).

Es este sentido, la praxis sindical resulta esencialmente de las relaciones dinámicas que se establecen entre estas dimensiones. Se puede señalar que los cambios de las formas de trabajo transcurren más lentamente, que los cambios en la dimensión de la regulación estatal. Esto hace que la primera adquiera un carácter más permanente o estructural, y que la praxis sindical transformadora sobre ella enfrente mayores límites que cuando se orienta hacia la acción de la regulación laboral del Estado. Con estos elementos, se abordará un marco analítico para la praxis sindical en Uruguay, enfocándose en el sector seleccionado para estudiarla.

### **La praxis sindical en Uruguay: un marco analítico**

Los cambios operados en el terreno de la organización del trabajo, de la economía, y de la

---

<sup>12</sup> La distinción se refiere a que las prácticas transformadoras pueden hacer emerger nuevas estructuras, nuevas significaciones y nuevos sujetos.

intervención del Estado indican el contexto sobre el cual actúa el sindicalismo en Uruguay. En el capítulo de antecedentes fue mencionada la existencia de cierto consenso en el debilitamiento (que muchos denominaron como “crisis” de los sindicatos en el período 1990-2003), y que partir de allí, se vislumbra una recuperación de las afiliaciones. En la literatura internacional, especialmente regional, se comienza a debatir en torno a la denominada “revitalización” de los sindicatos (Senén y Del Bono, 2013).

Según Senén y Del Bono, existen dos acepciones del término: por una parte, aquellos que se refieren al impulso de un nuevo tipo de sindicalismo inspirados en los movimientos sociales, donde entre las estrategias se señalan *“la afiliación de nuevos miembros, el impulso de estructuras sindicales horizontales, la construcción de coaliciones con otras organizaciones, es decir, fórmulas que apuntan a construir un sindicalismo democrático con procesos de movilización participativos y articulados con movimientos sociales”* (Senén y Del Bono, 2013: 126). La otra acepción del concepto se refiere a las distintas estrategias orientadas a recuperar la fortaleza de las organizaciones sindicales en distintos contextos nacionales, como por ejemplo: organizar nuevos miembros, reestructurar la organización; construir coaliciones con otros movimientos sociales, asociarse con los empleadores; actuar políticamente; establecer vínculos internacionales. (González y Haidar, 2009).

En Uruguay estas nociones son retomadas por Quiñones, Acosta y Barros (2006), quienes elaboran una tipología de las estrategias que adoptan los sindicatos frente a los cambios en el mundo del trabajo, en el marco de la revitalización del movimiento sindical, que denominan como *colaboración, reforma interna, provisión de servicios, fortalecimiento institucional y fortalecimiento internacional*. En esta tipología, los sindicatos utilizarían una gama de estrategias que van desde la intervención en la organización del trabajo en acuerdo con las empresas, buscando fortalecer al sindicato en el lugar de trabajo (colaboración); pasando por los cambios internos en las propias organizaciones, creando nuevas estructuras, comisiones, etc., (reforma interna); la apertura de nuevas actividades del sindicato que ofrecen beneficios o servicios a sus afiliados, como clubes deportivos, colonia de vacaciones, servicios de salud, etc. (provisión de servicios); el afianzamiento de sus vínculos con los partidos y el Estado, con el fin de ejercer presión para obtener una legislación favorable (fortalecimiento institucional); y por último, estrechando lazos con organizaciones sindicales internacionales que operen como contrapeso a las grandes empresas multinacionales (fortalecimiento internacional).

Una incorrecta utilización de estas tipologías de acción sindical puede cerrar caminos posibles de análisis de la realidad empírica, circunscribiendo esta realidad solamente a la del tipo ideal diseñado, siendo insuficiente como herramienta explicativa. De modo que a partir de un mismo fenómeno (la revitalización de la acción sindical) es posible abrir nuevas interpretaciones que se encuentren

conectadas con aquellos factores que impulsan u obstaculizan la acción sindical.

Para los fines de la presente investigación y de acuerdo al desarrollo teórico expresado hasta aquí, para el análisis específico de la acción sindical en FUECYS se utilizan de manera crítica las nociones de reforma interna y provisión de servicios, subordinado al desarrollo de un marco analítico, centrado en el papel de las transformaciones del mundo del trabajo y la regulación estatal de la relación capital-trabajo que han condicionado las acciones sindicales en los sindicatos de comercio y servicios.

## **Metodología**

Cómo fue señalado, la estrategia metodológica seleccionada fue la de estudio de caso de la FUECYS, haciendo foco en el abordaje de cuatro sectores sindicales: supermercados, seguridad privada, call center y limpieza, que por sí solos dan cuenta de las tendencias más generales. La selección de estos sectores se realizó debido a que representan los sectores con mayor cantidad de afiliados y son representativos de la realidad heterogénea de FUECYS.

La decisión de realizar un estudio de caso permitió, mediante la utilización de múltiples herramientas de análisis, profundizar en el estudio de 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 a una triangulación de fuentes y técnicas de investigación social. La base cualitativa del estudio está conformada por la realización de entrevistas en profundidad realizadas a 15 militantes de FUECYS, 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 FUECYS y su praxis. En este marco, se intentó no establecer una separación tajante entre el observador, lo observado y el campo de observación (Piergiorgio, C.; 2007). Es decir, no tomar a los trabajadores organizados en FUECYS como simples “objetos” de investigación. Para de la muestra de entrevistas, se realizó un muestreo teórico que permitió la selección de entrevistados de las diferentes ramas y su comparación: call centers, supermercados, limpieza y seguridad privada. Se procedió con un criterio de saturación teórica de las categorías. La saturación se determinó por el cruce de los datos empíricos y la integración teórico conceptual (Glaser, B. G. y Strauss, A. L. 1967).

Complementando con las entrevistas y la observación, se relevaron documentos sindicales, materiales de propaganda, información de prensa y convenios colectivos. El cometido, fue contrastar las observaciones y entrevistas para evaluar las distintas dimensiones de estudio. Se relevaron: documentos de Congresos de FUECYS; actas elaboradas en instancias resolutorias (Mesa directiva nacional); registro de afiliados; material de propaganda (revistas, volantes, afiches); convenios colectivos; publicaciones de la Cámara nacional de Comercio e Informes de Coyuntura de la CNCS desde 2008 a Abril 2011.

Por último, la base cuantitativa estuvo dada por el relevamiento de datos secundarios del BSE, INE, CINVE y BCU, para analizar la evolución de indicadores como salario, empleo, calidad del empleo y actividad económica en Comercio y Servicios.

Se debe anotar la dificultad metodológica para la clasificación de servicios que puede no dar cuenta de la dinámica del trabajo y la producción contemporánea<sup>13</sup>. Las clasificaciones de la actividad económica de forma sectorial han estado agrupadas tradicionalmente en tres grandes sectores: actividades primarias (agropecuaria y extractivas), secundarias (industria) y terciaria (servicios), esta última definida como aquellas actividades cuyo producto final no adquiere una forma tangible o material, según la clasificación efectuada por el Sistema de Cuentas Nacionales.

## **CAPITULO II**

### **EL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS EN URUGUAY**

La *actividad económica* de comercio y servicios<sup>14</sup> ha venido procesando un crecimiento en la última década, por encima del incremento del PBI a nivel global. Junto a ello, se expandió el empleo y aumentaron los salarios. Se debe destacar que el sector es sumamente heterogéneo en cuanto al tipo de actividades que incluye: clubes deportivos, supermercados empresas de limpieza o servicios de software.

De acuerdo a las cifras anuales de las Cuentas Nacionales (CCNN) publicadas por el Banco Central del Uruguay (BCU), durante 2013 el sector generó un producto que equivale a 12% del PBI. Esta

---

13 Un claro ejemplo es el llamado fenómeno de “ilusión estadística”. Ocurre cuando, por ejemplo, una empresa industrial terceriza una actividad como mantenimiento o limpieza. El empleo en la empresa tercerizada se clasifica como un aumento de empleo en los servicios, y una disminución del empleo en la industria. Sin embargo, la naturaleza del trabajo no cambió. ¿Cómo clasificar la limpieza de máquinas de una industria metalúrgica?

14 Dentro de la clasificación de industrias y productos de las Cuentas Nacionales (CIU Rev. 3), para la descripción del sector “comercio y servicios” se considera la división G “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos” y H “Hoteles y restaurantes”, prescindiendo de las actividades agrupadas en transporte, almacenamiento y comunicaciones. Se intentó lograr con este reagrupamiento describir lo más aproximadamente posible los sectores de actividad que organiza FUECYS.

participación, equivale aproximadamente al sector de manufactura y duplica al sector agropecuario. La evolución de la actividad económica en las últimas tres décadas presenta cuatro etapas distintas. Una primer etapa de crecimiento moderado en el período 1985-1993; una segunda etapa de acelerada expansión en el período 1993-1999; una tercera etapa de crisis de 1999-2003, donde cae pronunciadamente el nivel de actividad; y una última etapa de gran expansión entre 2003-2013 que crece a un ritmo mayor que en las dos primeras etapas (CINVE, 2011). El PIB del sector se duplica en este período.

Según los entrevistados de FUECYS, la expansión del sector Comercio y Servicios comienza algunas décadas antes de 1990, donde existió un cambio cualitativo en su interior. Mientras que entre las décadas del '40 al '60 existían grandes centros comerciales que agrupaban a miles de trabajadores bajo una misma firma, sobre la década del setenta aparecen “*nuevas formas de venta que empiezan a generar locales en los barrios (...) transformándose en cadenas de tiendas*”, señala el E115.

A partir de los ochenta comienzan a generarse las cadenas de tiendas y supermercados, concentrando nuevamente a cientos de trabajadores. Esto toma impulso con la apertura de los shopping durante los '90, donde esta expansión del sector “*modifica el comercio desde el punto de vista de la extensión horaria, desde el punto de vista de la oferta y desde el punto de vista de la concentración de trabajadores*”<sup>16</sup>.

Los entrevistados perciben también que estos cambios modificaron la estructura productiva del país:

*“desde el '90 para acá en realidad sufrió toda una transformación el trabajo, la desaparición de las industrias convencionales, y la aparición de algún sector nuevo en el mercado laboral, eso hace a los cambios. Sobre todo si se considera el comercio”*<sup>17</sup>.

Algunos de estos “nuevos sectores” o sectores en crecimiento están directamente ligados a la reestructuración productiva, con una gran expansión de las tercerizaciones, como se verá más adelante.

En relación al *empleo*, en el año 2013 el sector empleaba un 23% de la población ocupada, aproximadamente 370.000 asalariados<sup>18</sup>. Según el estudio de CINVE mencionado, el empleo en comercio y servicio ha acompañado la tendencia general de la economía con una participación creciente. Entre 2003 y 2013, se acumuló un incremento de 9% contra un 8% del total del sector

---

15 Entrevistado 1 (E1), Entrevistado 2 (E2), etc.

16 E1.

17 E9.

18 Si se incluyen el resto de los servicios: financieros, actividades inmobiliarias, etc., llegan a 800.000 ocupados.

privado. En tanto, la *calidad del empleo* -que involucra un conjunto de aspectos, de los cuales el INE sólo mide dos: la informalidad y el subempleo<sup>19</sup>- arroja: En en 2013 la informalidad en el sector afectaba al 31% de los trabajadores. Esta cifra para el año 2004 era del 43%. El subempleo en 2013 alcanzó al 7% de los trabajadores del sector. Esta cifra es 5% menor que el subempleo registrado en 2006.

**Gráfico 3. Distribución de los ocupados**

Localidades de 5000 y más habitantes. (En miles de personas y porcentaje)

Año	2001	2007	2008	2009	2010
<b>Total Ocupados en la economía</b>	1076	1303	1351	1366	1394
<b>Total Ocupados privados*</b>	798	984	1027	1040	1065
<b>Total Ocupados en:</b>					
Comercio y Servicios	591	731	773	789	800
Industria Manufacturera	156	191	191	189	194
Construcción	87	94	100	102	107
<b>Total Ocupados privados en:</b>					
Comercio y Servicios	511	632	670	686	695
Industria Manufacturera	153	189	188	186	192
Construcción	86	91	95	98	102
<b>% Ocupados en el sector en el total de ocupados:</b>					
Comercio y Servicios	55%	56%	57%	58%	57%
Industria Manufacturera	14%	15%	14%	14%	14%
Construcción	8%	7%	7%	7%	8%
<b>% Ocupados privados en el sector en el total de ocupados privados:*</b>					
Comercio y Servicios	64%	64%	65%	66%	65%
Industria Manufacturera	19%	19%	18%	18%	18%
Construcción	11%	9%	9%	9%	10%

Fuente: CINVE (2011).

En términos de *salario*, de acuerdo a datos del INE (2013), entre 2003 y 2013 el índice medio de salarios del sector se triplicó. Sin embargo, según un informe del Instituto Cuesta-Duarte (ICD)<sup>20</sup> que ha elaborado en 2013, se identificó que 122.555 trabajadores del Comercio y 31.284 trabajadores del rubro servicios a otras empresas perciben menos de \$14.000. Estos datos representan un 65% y 52% del total de trabajadores ocupados de comercio y servicios, respectivamente.

19 Se consideran informales aquellos trabajadores que no se encuentran registrados a la seguridad social, mientras que el subempleo es definido como aquellos ocupados que trabajando menos de 40 horas a la semana manifiestan el deseo de trabajar más horas y están disponibles para hacerlo.

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

**Gráfico 4. Salarios sumergidos para el conjunto de los asalariados**

Sector de Actividad	Menos de \$ 6.000	6.000 - 10.000	10.000 - 14.000	Total menos de \$ 14.000	% dentro del sector
<b>Comercio</b>	<b>14,315</b>	<b>62,478</b>	<b>45,762</b>	<b>122,555</b>	<b>64.9</b>
Servicio Doméstico	20,492	35,581	25,068	81,141	72.9
Industria manufacturera	10,812	32,861	31,712	75,385	53.1
Ganadería, agricultura y pesca	10,179	23,034	20,353	53,567	71.7
Otros servicios	3,804	18,177	26,830	48,811	32.7
Salud	4,659	12,797	17,985	35,441	33.2
<b>Servicios a empresas</b>	<b>2,482</b>	<b>13,920</b>	<b>14,882</b>	<b>31,284</b>	<b>51.8</b>
Construcción	4,130	10,966	15,118	30,214	38.6
Transporte y almacenamiento	3,081	10,620	11,857	25,558	40.9
Restoranes y hoteles	3,099	11,503	8,945	23,547	64.8
Enseñanza	1,150	6,166	10,490	17,805	19.1
Información y comunicación	795	3,007	3,531	7,333	29.0
Actividades financieras y de seguros	583	1,894	2,631	5,108	20.0
Electricidad, gas y agua	270	1,577	2,178	4,025	21.7
Minería	184	350	528	1,062	48.8
<b>Total</b>	<b>80,036</b>	<b>244,932</b>	<b>237,869</b>	<b>562,836</b>	<b>47.9</b>

Fuente: Instituto Cuesta-Duarte (2012)

Los entrevistados reconocen que los salarios han crecido desde la instalación de los Consejos de Salarios. Sin embargo, algunos entrevistados 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 comparada con la masa de riqueza creada en los últimos años.

En este sentido, si bien el incremento salarial en el período 2005-2013 en Comercio y Servicios fue notorio, se advierte que los salarios en el sector continúan siendo “sumergidos”, como se puede visualizar en el cuadro anterior. A la expansión económica del sector le ha correspondido un importante aumento de salarios. No obstante, *“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”*<sup>21</sup>

Aunque no se han hallado investigaciones que confirmen esta afirmación para comercio y servicios, el ICD ha realizado una estimación para el conjunto de la economía donde se afirma que la masa salarial como porcentaje del PBI en 2010 había retrocedido con respecto a 1998 (ICD, 2011).

21 E3.

## Los subsectores analizados

En términos de los sectores seleccionados se puede señalar que acompañaron la expansión general de la actividad económica del sector, del empleo y los salarios.

En el caso del *sector supermercados* su desarrollo fue posible entre otras cosas por la introducción de nuevos recursos tecnológicos, como “el surgimiento de las cajas registradoras, tecnología fundamental para agilizar las cobranzas en las cajas, cuello de botella del sistema” (Guerra, P., 2003) En Uruguay el fenómeno del supermercadismo se remonta a los setenta, pero es entre 1985 y 1999 que la cantidad de supermercados se multiplicó por cinco, expandiéndose a todo el país, teniendo hacia principios del siglo XXI el 20% del mercado, con la característica de la entrada en escena de las multinacionales, instalando los supermercados de grandes superficies (ídem).

En cuanto al empleo, según datos de la DGI a 2012 los trabajadores formales de supermercados eran 34.865. En tanto, la evolución del salario nominal a partir de la firma de los convenios colectivos en 2005 hasta 2013 crece en las categorías más bajas un 350%, siendo que el salario base se encuentra en \$11.552.

Por otra parte, el *sector seguridad* privada ha crecido fuertemente desde 1990. Según el Registro Nacional de Empresas de Seguridad, en 1990 estaban registradas 68 empresas; en el año 2000 pasaron a 50, coincidiendo esta la reducción con el comienzo de la recesión económica y la llegada de capitales extranjeros que concentraron la oferta. En 2008 superaron las 289 empresas habilitadas<sup>22</sup>. El inicio de la industria de la seguridad en Uruguay comienza a fines de los ochenta (si bien existen algunas empresas en los setenta), donde “*En 1985 empezó a desarrollarse inscripto en una incipiente tendencia a la tercerización en las empresas no financieras y básicamente las industrias*” (ídem). Durante los noventa se expande la seguridad privada, siendo afectada por la crisis 1999-2002, y volviendo a expandirse a partir de 2003 con la llegada de grandes multinacionales que dominan el mercado.

En cuanto al empleo, según datos de la DGI a 2012 los trabajadores formales de seguridad privada eran 5.200. En tanto, la evolución del salario nominal a partir de la firma de los convenios colectivos en 2005 hasta 2013 crece en las categorías más bajas casi 500%, siendo que el salario base se encuentra en \$13.400.

En el caso de las *empresas de limpieza* emergieron en los setenta “cuando surgía con fuerza dentro del Estado la necesidad de tercerizar el servicio”<sup>23</sup>. De acuerdo con esto, en las entrevistas se afirma

---

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

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

que

*“la demanda de las empresas de limpieza, fijate vos que el Estado a partir de la década del '90 también, fruto de una política que apunta al desmantelamiento del Estado, terceriza en todas las oficinas públicas, en los hospitales, en todo lo vinculado al Estado se tercerizan los servicios, tanto de seguridad como empresas de limpieza”*<sup>24</sup>

En cuanto al empleo, según datos de la ECH los trabajadores formales del sector eran en 2012 13.981. En tanto, la evolución del salario nominal a partir de la firma de los convenios colectivos en 2005 hasta 2013 crece en las categorías más bajas un 400%, siendo que el salario base se encuentra en \$10.752.

Finalmente, el sector *Call Center* es reciente y se encuentra en expansión. En el período 2007 a 2011 el sector creció alrededor de un 30%. El desarrollo de este sector está muy vinculado a los procesos de globalización y difusión de nuevas tecnologías de la información y comunicación. Según la Cámara de Telecomunicaciones<sup>25</sup>, a partir de su creación en el año 2006, el sector integró a más de cuarenta empresas<sup>26</sup>.

En cuanto al empleo, según datos de la ECH los trabajadores formales del sector eran en 2012 eran 4512.<sup>27</sup> En tanto, la evolución del salario nominal a partir de la firma de los convenios colectivos en 2006 hasta 2013 crece en las categorías más bajas un 290%, siendo que el salario base se encuentra en \$10.338.

## **Corolario**

De esta manera, se observan las características de los fenómenos iniciados con las transformaciones productivas en las últimas décadas cuyos impactos en Uruguay provocaron: un proceso donde la importancia relativa de la industria disminuyó en el período 1998-2013 (Notaro, J., 2014b); de expansión de la actividad en comercio y servicios, incremento de la población ocupada en este sector, pero con salarios “sumergidos”. En términos generales en los subsectores seleccionados se verifican estas características, a lo que se agrega la creciente importancia que tienen, en algunos casos, las empresas transnacionales.

---

24 E5.

25 La cámara de Telecomunicaciones agrupa a empresas de telefonía móvil, transmisión de datos, larga distancia internacional, call centers, integradores de contenidos, aplicaciones móviles y multimedia, y proveedores de infraestructura, equipamiento y servicios.

26 Suplemento de la Cámara de Telecomunicaciones del Uruguay publicado en “El Observador”, 16/05/2010.

27 Aunque de acuerdo a un estudio de la Cámara de Telecomunicaciones (2010), el sector emplea a 10.000 asalariados.

Estos elementos forman parte de la reestructuración productiva en una economía dependiente que se consolida en los noventa y que, para el caso de comercio y servicios, parecen mantenerse hasta el presente.

### **CAPITULO III**

#### **TRANSFORMACIONES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

A continuación se analizan las percepciones de los trabajadores entrevistados de FUECYS en relación a los cambios en la configuración productiva 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, polivalencia, horario de trabajo, jornada laboral, tercerizaciones y rotación laboral). Se busca con ello, caracterizar qué formas de organización del trabajo podrían estar predominando en comercio y servicios. Conjuntamente, se desarrollan las reivindicaciones y propuestas programáticas de FUECYS frente a las transformaciones del mundo del trabajo.

#### **Flexibilidad en la organización del trabajo**

De acuerdo a las dimensiones mencionadas se analiza la **incorporación de tecnología**, entendida como la ampliación de la base técnica para mejorar la eficiencia productiva de las empresas. En este sentido, las conclusiones de la primera Encuesta de Actividad de innovación en servicios (2004-2006) muestran que los sectores de servicios innovan tecnológicamente y organizacionalmente, y fue –en este período- una práctica relativamente difundida entre los sectores de servicios estudiados<sup>28</sup>.

Por su parte, 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 en la salud de los trabajadores. Esto es visualizado en las entrevistas

*“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*

---

<sup>28</sup> Bibiana Lanzilotta, “I Encuesta de Actividades de Innovación en Servicios”, ANII, 2009, Disponible en [http://www.anii.org.uy/indicadores\\_de\\_CTI.htm](http://www.anii.org.uy/indicadores_de_CTI.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

*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”<sup>29</sup>.*

De las entrevistas y los materiales de propaganda de los sectores relevados (call center, Supermercados, Limpieza y Seguridad) sólo en call center se mencionan reivindicaciones referentes a la introducción de tecnología. Esta tiene que ver con que el proceso de trabajo de base autoprogramable, sobre la cual los trabajadores reivindican que entre llamada y llamada medie un espacio de 15 segundos. Las pocas menciones a la introducción de tecnología en las reivindicaciones, es congruente con la percepción general de los entrevistados de que en los sectores seleccionados la incorporación de tecnología no constituye un elemento relevante, salvo en el sector mencionado.

La escasa identificación de este aspecto puede deberse a que el debate colectivo, las reivindicaciones y acciones han estado dirigidas a recuperar salario y condiciones de trabajo, y por tanto, los elementos vinculados a la organización del trabajo no forman parte de las reivindicaciones. Sumado a ello, se manifiesta una ausencia de herramientas teórico-conceptuales que brindan a las organizaciones sindicales elementos para identificar fenómenos como la ampliación de la base técnica, y sus consecuencias en la organización del trabajo. Este último aspecto ha sido constatado a partir del desarrollo de cursos de formación sindical sobre “Organización del Trabajo” donde se identificaron aspectos relativos a esta dimensión.

Sobre la dimensión de la **polivalencia**, los entrevistados la identificaron ampliamente en todos los sectores. Esta es entendida como la posibilidad de que las empresas realicen un uso arbitrario de la fuerza de trabajo.

*“La polivalencia ahí está que yo te digo, vos miras los convenios, hay una manera, 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”<sup>30</sup>*

Las reivindicaciones y propuestas programáticas adoptadas frente a la polivalencia ha implicado la incorporación de categorías en los convenios colectivos, a partir de una descripción de tareas. La resolución del Congreso 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,

---

<sup>29</sup> E5.

<sup>30</sup> E1.

*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. En estas reivindicaciones se puede notar, de manera implícita, las consecuencias de la ausencia de negociación colectiva durante muchos años en torno a las categorías. Una actualización de las categorías hace necesario la evaluación de la organización del trabajo al interior de las empresas, debate que en el caso de FUECYS aún no adquiere centralidad.

*“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 era de una época fordista, un puesto, una tarea un hombre..una cosa así. Si vos lo pensas 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”<sup>31</sup>*

En este sentido, un aspecto a destacar es que en el contexto de comercio y servicios, la polivalencia expresa la relación desigual de fuerzas entre el capital y trabajo, es decir, se trata de 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 a 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, de una ley que regule efectivamente los horarios de descanso y trabajo”<sup>32</sup>*. En comercio y servicios las condiciones de horario, días de descanso, en otras, han sido modificadas a partir de 1975, cuando la dictadura militar autoriza a extender los horarios de cierre de los establecimientos más allá de los límites impuestos por la ley (la jornada comercial legalmente era Lunes a Jueves hasta la 20hs, Viernes hasta las 22 y sábado hasta las 13hs no pudiendo 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

---

<sup>31</sup> E12.

<sup>32</sup> E15.

descanso semanal de 36hs consecutivas en forma rotativa y continuada cualquier día de la semana (Guerra, 2003). Estas condiciones han regido en las últimas décadas, y recientemente se han aprobado algunas cláusulas y reglamentaciones que regulan algunos aspectos. De todos modos, este aspecto 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 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”<sup>33</sup>*

En el capítulo anterior, se señaló que el subempleo constituía parte de la problemática del empleo en el sector. En este sentido, 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, señalando 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 Centro Comerciales, Supermercados y Call Centers”<sup>34</sup>*

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 Setiembre de 2011 informa que *“Este sindicato apoya la resolución de la 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”*. El reclamo de la prima por nocturnidad es también una resolución del Congreso 2010

---

33 E8.

34 Revista de FUECYS, n° 17, Agosto 2013.

*“todos los trabajadores que realicen tareas en el horario de 22 a 06 horas, recibirán como mínimo un 20% por sobre su salario”.*

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”*<sup>35</sup>. 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<sup>36</sup>.

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

Otra dimensión de esta transformación han sido 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 subcontratando empresas para aquellas actividades subsidiarias (seguridad, limpieza, atención telefónica), a la vez que se convirtieron en una forma de quitar conquistas sindicales, afectando a la vez los intereses de los trabajadores y dividiendo las organizaciones sindicales (Stolovich, 1994). Las tercerizaciones se han extendido a diversas ramas de la economía privada, pero también hacia el Estado donde a partir de la reducción del Estado iniciada en los '90 se transfirieron diversas actividades hacia la esfera privada. Esto es señalado por los entrevistados.

*“es una cuestión que los trabajadores lo 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”*<sup>37</sup>

La tercerizaciones en general establecieron una diferenciación entre los trabajadores -entre trabajadores permanentes y tercerizados con salarios diferenciales-, que como señalan los

---

35 Plataforma de Call Centers, Julio 2013.

36 Esta ley fue aprobada reglamentando la jornada laboral. Disponible en [http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/decretos/2012/05/mtss\\_325.pdf](http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/decretos/2012/05/mtss_325.pdf)

37 E8.

entrevistados, buscó debilitar la organización colectiva en el lugar de trabajo. Se debe señalar que en el caso de FUECYS una parte importante de su caudal de afiliados proviene de los trabajadores en empresas tercerizadas. Es el caso de la Seguridad y Limpieza, call center, las empresas proveedoras de “mano de obra temporal”, entre otras.

En relación a esta dimensión, la propuesta programática de FUECYS señala “*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*” (Resoluciones del Congreso de 2010). En relación a las tercerizaciones en el Estado, los entrevistados señalan dos elementos: avanzar en 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; y por otro lado, la realización de una acción común con los sindicatos públicos. La estrategia por eliminar las tercerizaciones y por desarrollar una acción común entre sindicatos involucrados, coloca un aspecto medular que tiene consecuencias tanto en el salario y las condiciones de trabajo. Aquí también se trata de revertir un proceso de larga data en el mundo del trabajo, que parece tener un carácter estructural a las formas de organizar el trabajo en la sociedad actual.

Por último, se aborda 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, mayormente, a despidos sino a la búsqueda de mejores salarios y condiciones laborales. La rotación laboral sintetiza el conjunto de dimensiones que denominamos en el primer capítulo bajo la categoría de *precariedad laboral* (Rodgers, 1989), cuyas principales aspectos se encuentran relacionados con: la certidumbre de la continuidad en el trabajo, el control sobre las condiciones de trabajo, la protección 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, funcional a los requerimientos de la acumulación capitalista de nuestra economía dependiente.

Conjuntamente, este fenómeno tiene fuerte incidencia sobre la organización sindical.

*“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, tenes 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. Nosotros acá hacemos cursos de formación sindical, hemos hecho montones de curso de capacitación, pero ahora el problema es que vos hacés curso de capacitación para 100 trabajadores y de esos te quedaron 10, 15, y 80 o 90 se te fueron. Entonces, vos le diste un conocimiento que posiblemente después lo aplique en otro lado el trabajador, en otro lugar donde vaya, pero obviamente no adentro de FUCYS, entonces son parte de los desafíos y las dificultades con lo que nos encontramos en esta organización, en este sindicato”<sup>38</sup>*

La estrategia de FUECYS ante este fenómeno está enmarcada en 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 primer cuestión. La segunda cuestión que es a la que estamos apostando es obviamente en 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, es decir, mejorar el salario y que las condiciones de trabajo sean las mejores, porque no es sólo el salario, si bien el salario es muy importante, nosotros hoy tenemos sectores que trabajan sábado y domingo, léase los shopping y los supermercados (...) y bueno en la medida que esas condiciones mejoren también creemos que va a ir ayudando a lo otro, a que el trabajador sea más estable”<sup>39</sup>*

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

En resumen, se han identificado algunas dimensiones que refieren a la flexibilidad en la organización del trabajo. Sin embargo, otros aspectos que refieren a las nuevas formas de organización del trabajo como los círculos de calidad, sistemas justo a tiempo o trabajo en grupos no han surgido de las entrevistas.

### **Consolidación de un patrón de acumulación basado en la precariedad laboral**

Realizar una caracterización del modelo productivo en base a las percepciones de los entrevistados y

---

38 E1.

39 E1.

algunos datos secundarios, ofrece serios límites. De todos modos, es posible avanzar en algunas hipótesis que futuros estudios deberán corroborar.

Las características centrales del patrón de acumulación en comercio y servicio está basado en la precariedad laboral, constituyendo un modelo productivo que puede ser caracterizado como *toyotismo precario*, propio de las economías periféricas. Este concepto desarrollado por De la Garza Toledo (2010) para el caso de México, puede ser aplicado parcialmente para comercio y servicios. Pues, algunas dimensiones (círculos de calidad, justo a tiempo, etc.) del toyotismo que se presentan para el caso mexicano se encuentran ausentes en los sectores de comercio y servicios donde se realizaron las entrevistas. Otros elementos, como la polivalencia, la incorporación desigual de tecnología, la tercerización que se dan en un marco de condiciones de trabajo precarias: bajos salarios, horarios y jornadas de trabajo extensas, intensificación del trabajo y su síntesis, la alta rotación laboral, encuentran grandes similitudes.

Algunos de estos aspectos son señalados también por Antunes para el caso de Brasil, donde afirma que se ha demostrado que

*“existe una nítida mezcla de elementos del fordismo, que todavía tienen una marcada vigencia, y elementos propios de las nuevas formas de acumulación flexible o de influjos toyotistas, que también son por demás evidentes (...) se combinan grandes recortes de la fuerza de trabajo con mutaciones sociotécnicas en el proceso productivo y en la organización del control social del trabajo. La flexibilización y la desregulación laborales, así como la tercerización y las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo implantadas en el espacio productivo, se manifiestan con gran intensidad, en coexistencia con el fordismo, que parece conservarse aún en varios segmentos productivos y de servicios” (Antunes, 2011: 107)*

Es este modelo de *toyotismo precario* el que incide fuertemente en FUECYS, constituyendo una fuente de debilidad y condicionamiento para el desenvolvimiento de la praxis sindical. Se visualiza, además, la ausencia de debate en FUECYS sobre el modelo de organización del trabajo que impera en el sector. Esto puede deberse a que, como se señala más adelante, FUECYS es 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 salarios y mejorar las condiciones de trabajo. No obstante, la ausencia de la organización del trabajo como categoría de debate y acción sindical no es privativa de FUECYS.

## **CAPITULO IV**

### **REGULACIÓN ESTATAL DE LA RELACIÓN CAPITAL-TRABAJO**

El análisis de este capítulo, distingue dos etapas de la regulación estatal de las relaciones laborales en Uruguay que han surgido claramente de las entrevistas: 1ª etapa 1992-2005 y 2ª etapa 2005-actual. Un primer momento nombrado por todos los entrevistados fue el levantamiento de los consejos de salarios en 1992, y un segundo capítulo, su reinstalación en 2005. Se menciona el cambio que implicó la suspensión de la negociación colectiva en 1992 comparada con el período anterior, durante 1985-1992.

En el primer período, 1992-2005 se destaca lo que hemos denominado como flexibilidad en la relación contractual. En el caso de comercio y servicios, durante este período “*nunca hubo relacionamiento laboral desde el punto de vista de la relación empresa- sindicato. La relación laboral era individual*”<sup>40</sup>. La orientación impuesta bajo el gobierno de Lacalle, fortaleció el poder de negociación de los empresarios en la medida que fragmentó la negociación, quitando espacios de acción sindical y circunscribiendo la relación laboral, individualizando la negociación salarial a empresario-trabajador (Pucci, 1992), perjudicando de este modo a la organización colectiva de los trabajadores.

La tesis de la pasividad (ver pág. 21) de los gobiernos frente a la política de desmantelamiento de las organizaciones sindicales que emprendieron las patronales, especialmente en comercio y servicios encuentra fundamento en los relatos de los entrevistados.

*“FUECYS empezó a surgir en la etapa democrática con cierta fuerza significativa como la mayoría de los sindicatos en el 1984-85, pero con una rápida caída fundamentalmente en el '90 cuando Lacalle quita los Consejos de Salarios, deja de convocar a los Consejos de Salarios, FUECYS se fue diezmando y fue perdiendo potencial organizativo y de afiliados, llegando en el '90 y pico hasta el 2004 a ser alrededor de 4000 trabajadores afiliados, es decir, de tener 15.000 o 20.000 trabajadores afiliados como tuvo en el 1950-60, y cómo llegó a tener, no tanto, pero 10.000 o 12.000 en el 1985-86, en los '90 cayó estrepitosamente y tuvimos unos 15 años de 4000-4500 trabajadores afiliados, donde lo que queda es el núcleo más duro, las entidades gremiales, los trabajadores de los sindicatos, lo ideológicamente más fuerte”<sup>41</sup>*

---

40 E1.

41 E1.

En la segunda etapa, a partir del 2005, los entrevistados nombran dos leyes fundamentales vinculadas a las relaciones laborales: *la ley de protección y promoción sindical (N° 17.940) y la ley de negociación colectiva (N° 18.566)*. Estas dos son nombradas por todos los entrevistados como vitales para su organización.

*“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 (...) la ley de promoción y protección sindical y la ley de negociación colectiva”*<sup>42</sup> Otro entrevistado afirma *“En este período, sin lugar a dudas, que la libertad sindical, el reforzamiento con la ley de fueros y de la ley protección sindical, fue lo que más ha dado el crecimiento del movimiento sindical uruguayo”*.<sup>43</sup> Finalmente *“A partir del 2005 con las leyes laborales, fundamentalmente esas 2 que te nombraba- la ley de promoción y protección sindical y la ley de negociación colectiva- empiezan a organizarse los trabajadores y a desarrollarse la organización sindical”*<sup>44</sup>

La tercera ley considerada fundamental en las transformaciones de las relaciones laborales, ha sido la ley de tercerizaciones (N° 18.251). Dicha ley es vista como positiva por los entrevistados, en tanto

*“genera mejores condiciones de trabajo de los trabajadores. Antes un trabajador era despedido de una empresa de limpieza o de seguridad, y después para reclamar o cobrar era muy difícil, porque muchas eran empresas fantasmas,(...) eso ha mejorado porque sino le cobras a la empresa que te dió el trabajo, le cobras a la empresa contratante, es decir, a la empresa madre y esta garantizado por lo menos el cobro de los créditos laborales. Con lo cual, las empresas tanto del Estado como las empresas privadas que contratan estos servicios hoy están mirando muy bien que servicios contratan porque después saben que se tienen que hacer cargo de esa situación”*<sup>45</sup>.

Como ya hemos mencionado, en FUECYS existe una gran cantidad de trabajadores afiliados que se encuentran en régimen de tercerización. Seguridad privada, empresas de limpieza, call centers, entre otros. De este modo,

---

42 E5.

43 E8.

44 E10.

45 E5.

*“Sin las leyes no podríamos haber hecho que por tercerización nos pagaran los entes, antes las empresas entraban, se iban y no pagaban nada, ni el ente, ni el lugar donde estaban nos pagaban nada. Los trabajadores se quedaban sin trabajo. Hoy en día tenemos esa ley que nos ampara, que si se va la empresa nos puede pagar”<sup>46</sup>*

Por otra parte, también se nombran distintos decretos que apuntan a reglamentar las condiciones de trabajo y que también son de importancia. A pesar del avance en la regulación de las condiciones de trabajo, se afirma que el Estado tiene poca capacidad de inspeccionar y verificar su cumplimiento.

*“el paraguas de los convenios internacionales, leyes, decretos, ordenanzas, edictos, todo de amparo a la tarea y al trabajo, las empresas son incumplidoras, el ministerio de trabajo no tiene capacidad de inspeccionar de manera suficiente y si la tiene, no tiene medidas coercitivas para que se cumplan”<sup>47</sup>*

La negociación colectiva junto a las libertades sindicales a partir de 2005 -ya que antes para los sectores analizados no hubo firma de convenios colectivos- permitieron un amplio accionar de los sindicatos, principalmente en los Consejos de Salarios, en donde se fueron incorporando diversas reivindicaciones. Para evaluar los alcances de estos cambios, se analizan a continuación los convenios colectivos de los subsectores relevados en comercio y servicios.

## **Convenios colectivos**

En el período 1992-2005 FUECYS no firma convenios colectivos<sup>48</sup>. A partir del análisis de los convenios colectivos firmados entre 2005 y 2011<sup>49</sup> en los sectores Call Center, Seguridad, Limpieza y Supermercados, se pueden constatar avances en distintos grados:

En Supermercados el convenio de 2005 incluyó solamente dos temáticas: salario y categorías. Para el 2006, se ampliaron los temas: se crea una comisión de salud e higiene laboral, se acuerda sobre licencia sindical, prima por nocturnidad, se describen tareas asociadas a las categorías, y finalmente se incluye una cláusula de paz. En el 2008, además de mantener estos temas, se agregan prima por presentismo, horarios de cierre en las fiestas y se crea una comisión de género y equidad, agregando además otros beneficios: días libres por examen de pap, próstata y uniformes. En 2010, se avanza

---

<sup>46</sup> E6.

<sup>47</sup> E8.

<sup>48</sup> Al menos para los sectores donde pertenecen los entrevistados

<sup>49</sup> Al momento del relevamiento, los sectores comprendidos en este estudio no habían finalizado la firma de convenios de 2013, por lo que se consideran los convenios hasta 2011.

sobre otros temas, creando una comisión para estudiar la flexibilización en los horarios de descanso, horas extras, y ampliación de la licencia sindical.

En Limpieza, encontramos que el convenio de 2005 incluye la temática salarial, adelantos salariales, categorías y licencia sindical. En 2006, se suman a estos temas la licencia por estudio. En 2008, se amplían más temáticas: prima por nocturnidad, prima por altura (en el caso de los trabajadores limpiavidrios), uniformes, prevención y protección en materia de riesgos laborales, cláusulas referidas a salud e higiene laboral, de género y equidad, y regulación de la polivalencia. En el convenio de 2010, se agregan tres elementos nuevos- manteniendo los anteriores-, una prima por antigüedad, se establece un feriado del “día del trabajador de limpieza”, y se establece una cláusula de formación profesional.

En Call Centers, el convenio de 2006 incluye salario y categorías. En 2008, se amplía tomando temas como: licencia sindical, regula la jornada laboral reduciendo a 39 horas semanales, establece una prima por nocturnidad, prima por idioma, un descanso extra de 10 minutos, beneficios en licencia por enfermedad, cláusula de equidad de género, cláusulas referentes a la polivalencia y una cláusula estableciendo el compromiso a respetar las normas de seguridad del decreto 291/007. Finalmente, en la ronda de 2010 se acordó la conformación de una comisión para incorporar nuevas categorías y otra para la formación profesional.

En el caso de Seguridad Privada, en 2005 se acordaron diversas temáticas: salarios, categorías, licencia sindical, bolsas de trabajo, uniformes y se instala una comisión para analizar el trabajo informal y no registrado en el sector. En los siguientes se avanza en aspectos similares al resto.

Tomando en cuenta estos aspectos, podemos señalar que –al menos en la letra- los convenios tienden a regular algunas dimensiones de la precariedad laboral, como: el salario, las categorías – y con ello un aspecto de la polivalencia-, el horario y la jornada laboral, la seguridad e higiene, y otro conjunto de elementos que refieren a las condiciones de trabajo.

### **Regulación estatal y fortalecimiento sindical**

Como se vislumbra en estas dos fases de intervención estatal (1992-2005 y 2005-actual), el Estado no cumple un rol pasivo en las relaciones capital-trabajo sino que interviene, entre otros aspectos, a partir de la regulación de las relaciones laborales. La dinámica que se encuentra por detrás de la actuación del Estado son los permanentes conflictos y tensiones entre las clases. Por ello, las mencionadas conquistas de libertades sindicales y derechos laborales por parte de los trabajadores organizados resulta de una lucha secular entre las clases, cuyos avances se enfrentan a los límites que el Estado y las clases dominantes colocan en función de garantizar la acumulación capitalista. En

este sentido, la instalación de los Consejos de Salarios -que regula los aspectos más significativos de la negociación salarial y condiciones de trabajo- expresa no solamente una política de gobierno, sino también las relaciones de fuerza entre capital-trabajo. En el caso de comercio y servicios, según surge de las entrevistas y del análisis de los convenios, la regulación estatal de la relación capital-trabajo ha tenido un efecto parcial en las dimensiones principales de la organización del trabajo del sector, manteniéndose aún la base precariedad laboral en la que sustenta.

De este modo, la influencia de la intervención del Estado en la relación capital-trabajo es decisiva para FUECYS. Esta regulación estatal opera o bien obstaculizando fuertemente la praxis sindical (1992-2004) o bien permitiendo su desenvolvimiento (2005-actual), actuando sobre algunas de las dimensiones claves: salario, condiciones de trabajo, libertades sindicales, entre otras. Con esta regulación, el Estado no deja de lado su esencia: garantizar las condiciones de reproducción del sistema capitalista. En cualquier caso, las conquistas del movimiento sindical de libertades democráticas para organizarse y de un marco de protección del trabajo, tiende a equilibrar la relación de fuerzas entre las clases.

Se constata que la regulación estatal de la relación capital-trabajo condiciona fuertemente la praxis sindical de FUECYS. La negociación colectiva y las garantías establecidas a la organización sindical a partir de 2005, permitieron avances parciales en el terreno salarial y en las condiciones de trabajo fortaleciendo la acción sindical.

A continuación, se analizan algunos de los efectos que han tenido las transformaciones del trabajo y la regulación estatal sobre la estructura y acción de FUECYS. Previamente, se contextualiza aspectos de las transformaciones históricas de FUECYS.

## **CAPITULO V**

### **PRAXIS SINDICAL EN FUECYS**

Un elemento central de los cambios de la federación ha sido el cambio de la denominación de su antiguo nombre FUECI (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio e Industria) por el actual FUECYS. Este cambio indica las importantes transformaciones productivas, con la expansión de los servicios, y también en las formas de organización de los sindicatos.

La antigua FUECI fue fundada en 1930, respondiendo a la necesidad de un sector de trabajadores, los llamados de 'cuello blanco', es decir, quienes trabajaban en el sector de comercio y en la administración de determinadas industrias. En esa época la conformación de sindicatos era por oficios. En esta etapa, desde 1930 a 1940, se produce un desarrollo importante de algunas empresas del comercio, que nucleaban a muchos trabajadores.

*“Y el comercio tenía una conformación distinta a la de hoy, existían las grandes Tiendas, Introzzi, el London París, que eran grandes centros con cientos, e inclusive, hasta miles de trabajadores, el London París (...) eso le daba grandes centros de concentración a la Federación Esa era la realidad de esa época, que después se fue consolidando la organización basado en esas grandes cadenas”<sup>50</sup>*

Entre las décadas de los '50 y '60 se va procesando la unificación del movimiento sindical, donde, según los entrevistados, FUECYS fue un actor fundamental y que

*“tuvo su hito más importante en la década del '60 en la lucha por los salarios, en contra de la congelación de precios, FUECI participó activamente en la unificación de la CNT en aquel momento, con el más grande dirigente que tuvo el movimiento sindical que fue José Pepe Dèlia que fue un hijo de esta casa y que en esa época representaba a FUECI en el PIT-CNT y que por eso tuvo en la CNT una participación bastante protagónica desde el punto de vista de la unidad de los trabajadores”<sup>51</sup>*

Luego la federación tuvo que afrontar la represión de la dictadura militar, y fue un factor activo en la huelga general de 1973, ocupando centros de trabajo, enfrentando la formación de los sindicatos amarillos. Importantes dirigentes sindicales de la federación fueron encarcelados, torturados y desaparecidos, como de Eduardo Arigón y Félix Ortiz que fueron desaparecidos; Alcides Lanza , capturado en febrero del 76 y brutalmente torturado, Álvaro Balbi, asesinado en la tortura el 31 de julio de 1975, por mencionar algunos.

En el proceso de salida democrática, el movimiento sindical tiene una fuerte recuperación y hasta una explosión en su crecimiento. Volver a gozar de las libertades democráticas produjo un nivel de participación importante de toda una nueva generación del movimiento sindical.

*“En la reapertura democrática el local se reabre, empiezan a reunirse los estudiantes, la FEUU, la FES, y bueno, empieza la etapa del PIT allá por el año '83, donde FUECYS también participa en esa construcción de las asociaciones profesionales. Y tuvimos esa explosión del '85 en cuanto a la vuelta de negociación colectiva, la instalación por parte del*

---

50 E1.

51 E1.

Luego comienza el período en el que se focaliza este trabajo, entre 1992-2005, cuando FUECYS tiene una curva descendente en sus número de afiliados. Este período, no está exento de acciones importantes. Durante el período de crisis (1998-2002), los despidos y cierres de empresas fueron resistidos en muchos casos por los trabajadores, siendo emblemático el caso de la cadena de supermercados Manzanares en 2002.

En el período 2005 comienza una nueva etapa: se crean decenas de nuevos sindicatos, se quintuplica los números de afiliados cambiando la composición interna, se realizan reformas organizativas y emergen nuevas formas de acción sindical. A continuación se analizan los elementos medulares de este período para FUECYS.

### **Reformas organizativas**

El primer elemento a destacar es que FUECYS es una federación de 690 sindicatos en su interior, que abarcan a unos 47 “subsectores” o “ramas económicas”<sup>53</sup>. Por lo tanto, la heterogeneidad de realidades que se presentan suele ser difícil de abarcar

Tiene una estructura federativa, teniendo como su organismo máximo el Congreso que se reúne cada dos años, en donde se votan los lineamientos estratégicos, definiéndose el programa y el plan de acción a llevar adelante. Se vota también la dirección nacional de FUECYS, cuya composición tiene

*“en cuenta la realidad de la FUECYS en el país al momento de la realización del Congreso; cuidando que en su integración se contemplen las diversas orientaciones sindicales y actividades asalariadas propias del sector, como ser: Tiendas y similares, Almacenes en general, Supermercado, Seguridad, Limpieza e Instituciones gremiales y deportivas”<sup>54</sup>*

Sobre esto, se resalta que en el Congreso de 2010 se acordó aumentar el número de miembros de la dirección de 31 a 43 miembros. El aumento cuantitativo hizo crecer, a su vez, las necesidades de ampliar la estructura directiva. El contraste con la década del 90 es claro: en dicha época la dirección estaba compuesta por 9 miembros.

La Dirección Nacional elige al ejecutivo o Consejo Central de FUECYS, que funciona como la

---

<sup>52</sup> E2.

<sup>53</sup> 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.

<sup>54</sup> Estatuto de FUECYS.

dirección cotidiana, formando comisiones de trabajo: Formación, Organización, Salud e Higiene, etc. Desde el Congreso de 2008 existen dos listas en FUECYS, (listas 1 y 3), sumándose en el Congreso de 2012 una lista más (Espartaco). La participación de cada lista en la Dirección Nacional se resuelve mediante votación en el Congreso.

Por otra parte, los nuevos sindicatos que se fueron creando han sido organizados, ya sea en coordinadoras de sindicatos por empresa o en sindicato único por rama. A partir de las entrevistas, surge que la orientación es que se organicen sindicatos por rama, teniendo como paso intermedio la organización de coordinadoras. No es siempre factible formar sindicatos únicos. En los casos analizados, tenemos que en Supermercados y Call Center existen bajo la forma de coordinadoras, mientras que en Limpieza y Seguridad Privada hay un sindicato único. Según los entrevistados, la forma predominante es la de coordinadoras. De esta forma, los sindicatos eligen sus direcciones y realizan sus acciones propias teniendo un espacio de coordinación sobre temas comunes con otros sindicatos de su sector. Esta política de fusionar sindicatos que se encuentran dentro de una misma rama económica, ha sido mencionada como una estrategia del movimiento sindical frente a las tendencias hacia una mayor concentración del capital, esto se traduce en la necesidad de que el sindicalismo acompañe estos cambios transformando su forma de organizarse.

Por otra parte, luego de 60 años (en el 2010) FUECYS modificó su estatuto tratando de adecuar la estructura organizativa a los cambios en la composición de la federación.

*“Nosotros teníamos un estatuto, que databa del año ’43, y que evidentemente no reflejaba la actualidad, ni las necesidades de nuestra Federación. Entonces, luego de muchos años de discusión previa, (...) fundamentalmente, entre las corrientes de opinión que componen el movimiento sindical, ponerse de acuerdo en una reforma estatutaria que va a quedar por muchos años más, nos llevó bastante tiempo, pero finalmente, pudimos hacer una síntesis, en el Congreso pasado”<sup>55</sup>.*

A partir de la lectura de ambos estatutos, se reflejan diferencias notorias. Hay que tener en cuenta que median más de 60 años entre uno y otro. El cambio da cuenta de la expansión del sector servicios de los últimos cuarenta años y los cambios en las formas de organización del movimiento sindical. Mientras que en 1943 se decía que la Federación estaba “*formada en general por los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las distintas ramas de actividad del Comercio y a industria*” en el actual está “*formada en general por los trabajadores y trabajadoras pertenecientes*

---

<sup>55</sup> E2.

a las distintas ramas de actividad del Comercio y los Servicios”. También el nuevo estatuto da cuenta de algunos elementos que en los cuarenta no estaban presentes (o lo estaban bajo otras denominaciones) “el Derecho al Trabajo Decente, de calidad y sustentable, en condiciones de seguridad, salud e higiene laboral; Descanso; la Seguridad Social; la Salud; la Vivienda; la Educación; la Sindicalización; la Negociación Colectiva; las condiciones de Vida y otras de igual entidad”. En términos de estructura también se crea las mesas departamentales, secretarías de Interior, etc. Todos elementos relacionados al carácter nacional que adquirió FUECYS, manteniendo la estructura federativa.

En cuanto al funcionamiento, tareas y responsabilidades de cada nivel de la estructura organizativa, es similar a otras estructuras sindicales.

*“El consejo directivo nacional es responsable de la conducción mensual de la Federación. A su vez el consejo directivo nacional posterior al congreso se elige, o se designa más bien al secretariado ejecutivo, que esta compuesto por 9 miembros, presidente, secretario de organización, de finanzas, de propagandas, de educación, de seguridad e higiene, de convenios colectivos, de desarrollo social, de género, de salud, ese sería el secretariado ejecutivo que viene a ser la dirección cotidiana. Y bueno entre congreso y congreso lo que hay son discusiones en los CNN que son mensuales, se va discutiendo, monitoreando y poniendo en cuestión la política general de la Federación y el consejo central o consejo ejecutivo que es donde se realiza la construcción cotidiana. Este es el esquema de funcionamiento de la FUECYS.”* <sup>56</sup>

Las reformas organizativas internas de las de federación se han constituido en una de las estrategias para hacer frente a las transformaciones del mundo del trabajo. En especial, la expansión de la actividad económica y del empleo en los servicios que, como se analizó en el primer y segundo capítulo modificaron la estructura productiva y la población ocupada, aumentando el número de trabajadores que integran los sindicatos de FUECYS. En el largo plazo, las reformas dieron cuenta de los cambios en las formas de organización del movimiento sindical: de sindicatos de oficios a sindicatos por rama, que recoge elementos organizativos centralistas junto con federativos.

### **Crecimiento de afiliados**

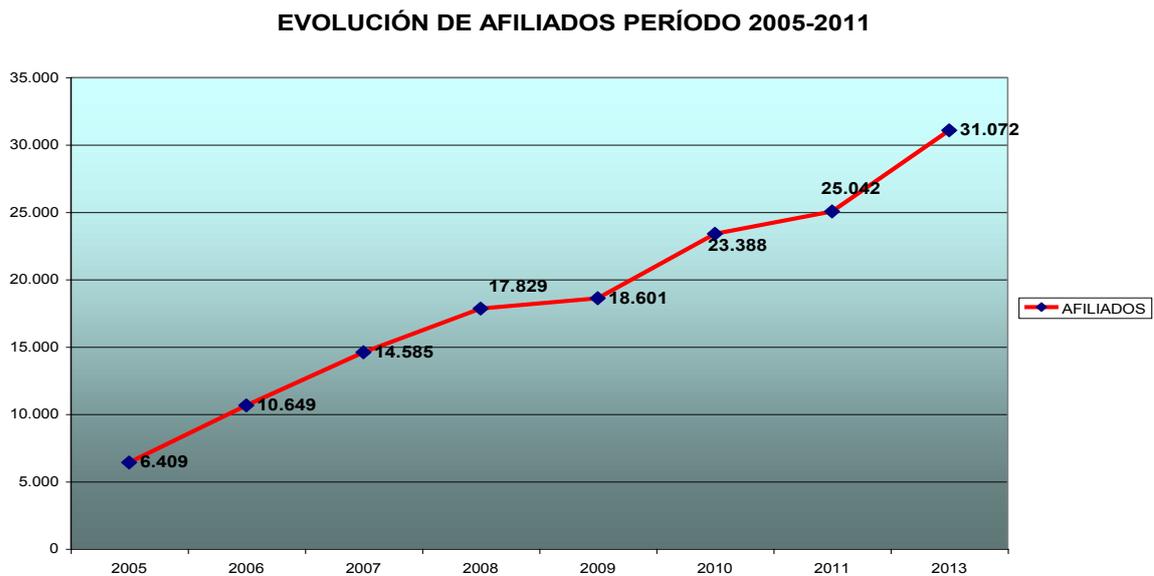
A partir de los datos brindados por FUECYS es posible constatar un enorme crecimiento en el

---

<sup>56</sup> El.

período 2005 a 2013. Los afiliados pasan de 6.400 en 2005 a 31.000 afiliados en 2013, casi un 500% de aumento. Evaluando la tasa de crecimiento por sub-períodos podemos sostener que en 2005-06 comienza el despegue de la afiliación con un crecimiento del 66%. Coincidiendo con los Consejos de Salarios y la aprobación de las leyes mencionadas en los anteriores capítulos. Posteriormente, luego de cada ronda de Consejo de Salarios la tasa de incremento de afiliación crece de a saltos: 22% en 2008, 26% en 2010 y 24% en 2013. La tasa promedial de crecimiento ha sido 31%. A diferencia de otros sindicatos el techo de crecimiento de FUECYS es muy alto. Como se señaló en el segundo capítulo, el sector comercio y servicio agrupa a cerca de 370.000 trabajadores, de manera que los afiliados en FUECYS estaría representando menos del 10% de la masa total. Esta situación contrasta, por ejemplo, con la de su par argentina la FAECYS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios) cuya porcentaje de afiliación es del 37,6% del total del trabajadores del serctor (Fernández, B. 2013).

**Gráfico 5**

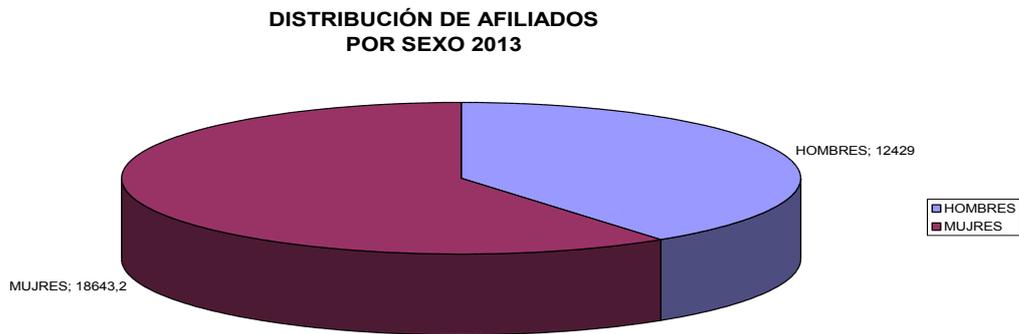


Elaboración propia a partir de datos de FUECYS

### **Género, juventud y participación sectorial**

En 2013 la participación en el porcentaje de afiliaciones de mujeres con respecto de hombres es de 60 a 40. Mientras que en 2005 esa relación era de 51% mujeres y 49% hombres.

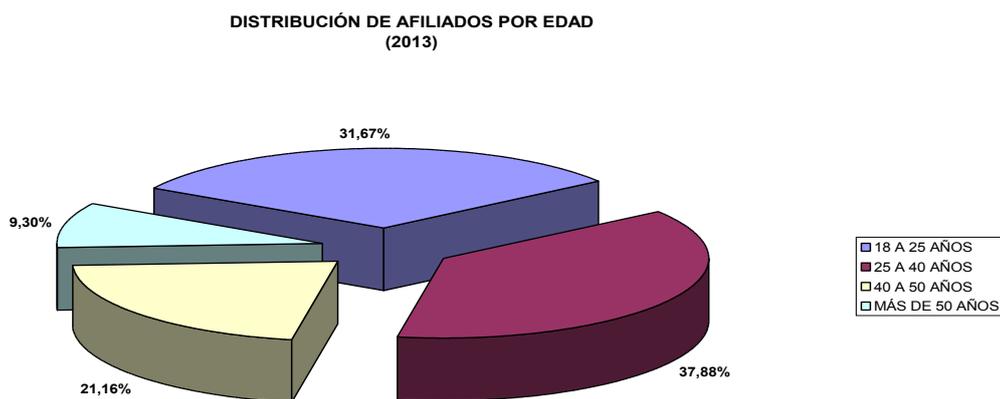
**Gráfico 6**



Elaboración propia a partir de datos de FUECYS

De acuerdo a la distribución por edad entre los afiliados en 2013, 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.

**Gráfico 7**



Elaboración propia a partir de datos de FUECYS

En el 2005 la 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).

Los afiliados jóvenes, los “nuevos sindicalistas” dan cuenta de una parte importante del crecimiento de la Federación, hecho que es resaltado en la totalidad de las entrevistas realizadas.

Por último, se destaca que los afiliados de Supermercados (8335), Limpieza (2418), Seguridad Privada (3887) y Call Center (1117) llegan al 51% del total. Un aspecto a tener en cuenta es la concentración de afiliados en pocas empresas en estos cuatro sectores seleccionados:

- En supermercados el 85% de los afiliados se concentra en cuatro grandes empresas en un total de cuarenta y tres.
- En Call centers el 61% de los afiliados se concentra en cuatro empresas en un total de veintiséis.
- En Limpieza el 55% de los afiliados se concentra en siete empresas en un total de sesenta y cuatro.
- En Seguridad Privada el 47% de los afiliados se concentra en siete empresas en un total de noventa y uno.

La dispersión de afiliados es bastante mayor en estos dos últimos sectores, lo que podría explicar que las acciones sindicales como ocupaciones de lugares de trabajo y movilizaciones de cierta magnitud (como se analizará a continuación) se hayan llevado adelante en los sectores de supermercados y call center.

### **Tres causas del crecimiento**

Los entrevistados señalan el gran crecimiento que tuvo la federación a partir de 2005. El contraste con el período precedente es muy grande.

*“nosotros pasamos de tener una federación desbordada -entre 1985-92- a tener que turnarnos para mantenerla abierta, con pocos compañeros militando, fundamentalmente los dirigentes solamente y también con muchas dificultades económicas para mantener las*

*puertas del sindicato abiertas. Eso, evidentemente en materia organizativa, hizo que ramas de actividad como Supermercados que tuvieron un crecimiento explosivo en la década del '80, después casi prácticamente se desintegrara. En sectores de actividad, donde costaba mucho incluso, en ese momento organizar sindicalmente”<sup>57</sup>.*

Luego de ese período, se comienza con el aumento de afiliados que hemos descrito en términos cuantitativos. Se identifican **tres causas** que se perciben como fundamentales para explicar el crecimiento de las afiliaciones. Los cambios en la regulación laboral del Estado, por la capacidad de reacción de los trabajadores frente a las malas condiciones de trabajo y el desarrollo de estrategias específicas para reclutar nuevos miembros.

En cuanto a la primera causa:

*“Se debe fundamentalmente a los cambios operados en el país desde el 2005, te menciono dos leyes pero hubieron varias, la ley de tercerizaciones, la ley de promoción de la actividad sindical (...) los trabajadores dicen si yo tengo determinadas seguridades y garantías las quiero, entonces eso hace que los trabajadores se organicen, quieran pelear su salario en el consejo de salario y que quieran disfrutar de todos los beneficios (...) El hecho que el trabajador sienta que hay una ley que lo protege, que no lo pueden despedir por ser delegado sindical, genera un respaldo que antes no tenía, porque corría el riesgo de perder el trabajo”<sup>58</sup>*

En cuanto a la segunda causa,

*“La gente no se sindicaliza porque sí (...) se sindicaliza porque entiende que es la única forma de poder defender los derechos (...) El crecimiento de lo que es los números al movimiento sindical, es eso, es la mala calidad de los empleos”<sup>59</sup>*

La tercera causa,

*“evidentemente el trabajo que desarrollamos nosotros acá, se desarrollaron campañas de afiliación importantes sobre todo en el 2006 y 2007, focalizadas sobre todo en tiendas,*

---

57 E5.

58 E1.

59 E4.

*supermercados, empresas de seguridad y limpieza y eso generó un impacto importante. Eso con el marco favorable de la ley de protección y promoción de la organización sindical más el marco político de la situación del país con el nuevo gobierno de signo progresista, hizo que la afiliación aumentara”<sup>60</sup>*

Sin embargo, detrás de este crecimiento explosivo se encuentra una gran fuente de debilidad originada en la organización del trabajo basada en la precariedad laboral. La alta rotación laboral repercute en la inestabilidad de la construcción sindical. El rápido aumento de afiliados y la creación de nuevos sindicatos tiene como contrapartida que la estructura organizativa de muchos de ellos es muy débil. Como señala un entrevistado *“hay mucho trasiego, entran 500 pero de baja se van 200, 300 por mes. Evidentemente, por cambio de empleo, no es gente que queda sin trabajo”<sup>61</sup>.*

Esta situación es constatada en todos los sectores. Por ejemplo, call centers tiene una

*“altísima rotación (...) vos afilias a dos o tres y al mes siguiente se te van 4 o 5, y así estás siempre. Entonces no hay un crecimiento de número de afiliados por eso. Es como un 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”<sup>62</sup>*

De esta manera, se configura un cuadro contradictorio en la organización sindical de los trabajadores de comercio y servicios. Donde, por una parte, se ha avanzado en el terreno organizativo, cuantitativo y cualitativo, de derechos laborales, pero por otra parte, nuevamente encontramos que continúan subsistiendo fuertes presiones del mundo del trabajo que ejercen un efecto de disgregación sobre la estructura organizativa y la práctica sindical. En el siguiente apartado, se aborda la forma en que FUECYS adopta acciones en este sentido.

### **Praxis para el desarrollo sindical**

En esta sección se analizan las estrategias que desarrolla FUECYS para el desarrollo cuantitativo y

---

<sup>60</sup> E6.

<sup>61</sup> E5.

<sup>62</sup> E6.

cualitativo de los sindicatos.

Un primer nivel son las **campañas de afiliación** focalizadas, en donde FUECYS determina lugares estratégicos en donde quiere desarrollarse. De 2006 a 2009 se desarrollaron varias campañas de afiliación, que tenían por objetivo

*“dos grandes vectores, una línea bastante clara desde la FUECYS, de crecer y generar organizaciones sindicales, para tener una mejor relación de fuerza a la hora de los consejos de salarios o de los conflictos laborales cotidianos, y por otro lado un entronque concreto con las necesidades de los sindicatos de base. Aca cada vez que se genera un sindicato de base, el metodo es se va a hablar con los trabajadores en los distintos lugares se les plantea la posibilidad de acercarse a FUECYS, si logramos formar un sindicato de base, la primer movida es, intentar con la patronal que tenemos enfrente resolver los problemas concretos que tienen los trabajadores concretos en su lugar. Entonces eso me parece que ha hecho que la organización tenga como un enraizamiento fuerte entre los trabajadores”<sup>63</sup>*

En un segundo nivel, se encuentra la **formación sindical** como estrategia de consolidación de la organización de los trabajadores. Se ha hecho referencia al gran crecimiento cuantitativo, pero también debe destacarse la debilidad de muchos sindicatos. También se mencionó el gran aumento de jóvenes en las filas de FUECYS en los últimos ocho años. La formación de los militantes se vuelve una necesidad importante en este nuevo escenario. FUECYS tiene una secretaría específica para esta tarea. Se busca que la formación sindical sea un contrapeso a los factores que debilitan la organización

*“estamos formando nuevos delegados referentes, que es lo que nos va a posicionar en un futuro venciendo la rotación diabólica que tenemos en el sector. “Yo lo que creo que en muchos casos los números no son reflejo de una buena organización sindical, uno puede crecer pero sino crece en calidad es muy difícil. ¿Y que implica para mi la calidad en una organización? Implica que el compañero este convencido y crea por el mismo que la organización es el ámbito adecuado, o el necesario para cambiar muchas cosas en las condiciones de trabajo y para eso va mucho en lo que uno pueda mostrar de la experiencia personal, va mucho en la formación que se le pueda dar a los compañeros que recién están*

---

<sup>63</sup> E12.

*integrando un sindicato y creo que la formación en ese sentido es muy importante”<sup>64</sup>.*

Los entrevistados también nombran **formas alternativas**, que FUECYS denomina “Políticas Sociales”, en las cuales se reivindica:

*“a) Guarderías: para los hijos/as de las trabajadoras, que les permita trabajar con tranquilidad, por acuerdo con las empresas, mientras se realiza estudio de viabilidad de que la Federación instale guarderías para los hijos de los trabajadores, hay experiencia sindical (guardería FUS, SUTEL); b) Convenios: la federación tiene un enorme potencial de trabajadores sindicalizados, se deben realizar convenios que otorguen beneficios con empresas o instituciones estatales; c) Turismo: en el mismo sentido buscando el beneficio del trabajador y su familia, analizar diversas situaciones, convenios, colonia de vacaciones, turismo social (BPS) (Intendencias), etc.”*

Aunque pueden no resultar novedosos para el movimiento sindical, se reconoce que en FUECYS

*“son ganchos nuevos que estamos ensayando, con algunos beneficios (...) desde el punto de vista social para, sin lugar a dudas, enganchar nuevos afiliados. Tenemos un estudio de abogados de FUECYS que le brindan servicios a los afiliados, hay convenios con juristas, con academias de formación (Inglés, informática, etc.), hay convenios con empresas públicas, un club deportivo”.*

Estas acciones ¿pueden ser clasificadas en lo que Quiñones denomina “provisión de servicios”? En cierta medida, no se puede concebir esta acción ligada a una lógica de tipo capitalista: satisfacer una necesidad individual mediante un servicio que ofrece la organización. La propia FUECYS la denomina “política social”, lo que indica que el objetivo no es transformarse en una organización sindical que presta de servicios, sino en mejorar las condiciones sociales de sus afiliados que repercute en el fortalecimiento de la federación. Este tipo de acciones no son estrictamente nuevas, los sindicatos en Uruguay han implementado este tipo de estrategias desde las bibliotecas y “ateneos” de los primeras organizaciones sindicales anarquistas, hasta la formación de cooperativas de consumo, de vivienda, colonias de vacaciones o guarderías en diversos sindicatos.

Las distintas praxis sindicales mencionadas indican una reflexión colectiva sobre las acciones

---

<sup>64</sup> E15.

estratégicas a emprender para consolidar el desarrollo organizativo de FUECYS. En este sentido, se puede afirmar que FUECYS vive un proceso de expansión o revitalización sindical (Senén, C., Del Bono, A., 2013; Quiñones et .al, 2006), en la cual adopta acciones focalizadas para captar nuevos afiliados (campañas de afiliación, formación sindical), modifica sus estructuras organizativas y adopta diversas formas alternativas (políticas sociales) para captar nuevos afiliados.

En este cuadro de revitalización sindical, no han sido menos importantes los métodos de acción sindical que han mostrado renovadas formas de protesta para FUECYS.

En este sentido, se ha destacado como novedosa tanto las nuevas formas de acción sindical, como la adopción de las formas tradicionales, el paro y la ocupación, que sin embargo son enteramente nuevas en los sectores que han lo llevado a cabo.

En relación a las formas “novedosas”, los entrevistados destacan lo que podemos denominar como “intervención urbana”. *“Algunas medidas novedosas, como los que realizaron los compañeros de Tiendas, vestidos de superhéroes, recorrieron los Shopping varios días de Batman, de Robin, de Superman, diciendo que hay que ser superhéroe para vivir con este salario. Eso también genero conmoción”*<sup>65</sup>. Estas acciones fueron realizadas durante 2010 y 2011 y recientemente en 2013 (con el “desfile de las necesidades de moda” en los Shopping), que tuvo impacto en los medios. De esta manera, *“Con varios disfraces de superhéroes, integrantes de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (Fuecys) reclamaron este viernes aumentos salariales”* titulaba el portal 180.com.uy<sup>66</sup>. La difusión de videos en internet y redes sociales, también fue apuntado como una modalidad novedosa<sup>67</sup>.

Los entrevistados relacionan estas formas con la nueva composición juvenil de la federación:

*“La cuestión esa de los superhéroes que salieron por youtube y eso, eso salió de la cabecita de la gente joven (...) No salió de la cabeza del núcleo duro de dirigentes sindicales de la generación del '83 (...) pongamos que la participación de sectores jóvenes en FUECYS ha sido una bendición”*<sup>68</sup>

Estas medidas fueron llevadas adelante, fundamentalmente por los sindicatos de Tiendas y Call Center.

---

<sup>65</sup> E1.

<sup>66</sup> [http://www.180.com.uy/articulo/18177\\_Empleados-del-comercio-se-movilizan-por-aumento-salarial](http://www.180.com.uy/articulo/18177_Empleados-del-comercio-se-movilizan-por-aumento-salarial)

<sup>67</sup> En los siguientes sitios se encuentran ejemplos de los reclamos y convocatorias hechas por trabajadores de call center, supermercados y tiendas a través de internet. <https://www.youtube.com/user/difusionfuecys> <http://www.youtube.com/watch?v=24h3Oq9MkCI> ; <http://www.youtube.com/watch?v=vnJrYStlAFY> ; <http://www.youtube.com/watch?v=VAaPumTtQb4>

<sup>68</sup> E5

Las ocupaciones, paros y piquetes en los distintos sectores también fueron algo nuevo para FUECYS:

*“por primera vez se **ocupó un supermercado**, o se cortó el acceso por lo menos de entrada. Yo no tengo 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”<sup>69</sup>.*

Estas acciones también fueron motivo de difusión pública a través de la prensa durante los meses de Marzo a Mayo de 2011 “Ocuparon el Géant y definen más acciones en otros supermercados” (El País, 4/04/2011); “Trabajadores de Ta-Ta ocuparon local de 18 de Julio y Yaguarón”. (Observador, 29/03/2011). En la última ronda de Consejos de Salarios 2013, el escenario se volvía a repetir con nuevas ocupaciones de supermercados, con guardias de seguridad bloqueando entradas, etc.

Esta combinación de nuevas y viejas formas que resultan, ambas novedosas para la historia reciente de FUECYS deben ser analizadas en el contexto de transformaciones tanto internas (estructura y composición) como externas (trabajo y relaciones laborales).

En primer lugar, puede señalarse que en supermercados donde se han desarrollado métodos de acción “clásicos” -en menor medida también lo ha hecho el sindicato de seguridad- como el piquete, la ocupación de locales, etc., las características propias de concentración de trabajadores en un mismo local o por sindicato, facilita la adopción de medidas que requieren de cierta masividad para llevarla adelante. De este modo, los trabajadores de supermercados configurarían un nuevo tipo de clase obrera en “fábricas sin chimeneas”.

En el caso de los trabajadores de Call Center y Tiendas, las características de atomización o dispersión en distintos lugares de trabajo, el fuerte componente juvenil -como lo destacan los entrevistados- y la necesidad de hacer visibles las reivindicaciones han llevado a explorar otras maneras de comunicarlas.

En todos los casos, los momentos de auge de acciones se corresponden con los períodos de negociación colectiva. De esta manera, la regulación estatal deviene en nuevas consecuencias para la praxis sindical: el desenvolvimiento de su capacidad de organización y lucha, de creación de nuevos métodos y la revitalización de los viejos.

---

<sup>69</sup> E4

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES, REFLEXIONES E INTERROGANTES**

Este trabajo se propuso estudiar la percepción de los militantes de FUECYS en torno a las transformaciones del mundo del trabajo y la regulación estatal del conflicto entre capital y trabajo en Uruguay con la reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005; con el objetivo de analizar las respuestas y acciones de la organización sindical ante estos cambios. La hipótesis que este trabajo intentó discutir a partir de la información empírica que surge de las entrevistas, documentos sindicales, convenios colectivos y datos secundarios, plantean que los cambios en el mundo del trabajo y en la regulación estatal de la relación capital-trabajo modificaron las características de la praxis sindical en FUECYS. Los sindicatos se reestructuraron y 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. Durante el desarrollo de este escrito se esbozaron algunas líneas generales que se vuelven a retomar en esta reflexión final.

En primer lugar, los indicadores básicos de la actividad económica del sector comercio y servicio que muestran un desarrollo creciente durante las últimas dos décadas, con una fuerte presencia de empresas transnacionales. El incremento del empleo en el sector, ha sido en base a salarios “sumergidos”. De este modo, se constata la permanencia de los elementos de la reestructuración productiva en clave de dependencia: retroceso relativo de la industria manufacturera, expansión del sector servicios y una mayor inserción de capitales transnacionales en la economía nacional.

Por otra parte, se constata la consolidación de un patrón de acumulación basado en la precariedad laboral, cuyos elementos centrales se encuentran asociados a las características que asume flexibilidad de la organización del trabajo en el sector: incorporación desigual de tecnología; la intensificación del trabajo mediante la polivalencia; bajos salarios; horarios y jornadas de trabajo extensas; tercerizaciones; y su síntesis, la alta rotación laboral. Estas características permiten denominar el tipo de modelo productivo en este sector como un *toyotismo precario*, donde se perciben una combinación de elementos del taylorismo-fordismo y toyotismo, en un contexto de capitalismo periférico. Este patrón de acumulación es el que condiciona la praxis sindical de FUECYS, debilitando la organización y la acción sindical. Será necesario que futuras investigaciones sobre la organización del trabajo corroboren la pertinencia de la hipótesis aquí desarrollada en relación al tipo de modelo productivo importante. El interés de esta investigación,

más que caracterizar el modelo predominante de organización del trabajo se sitúa en las relaciones entre ésta y la praxis sindical.

En relación a la percepción de la regulación estatal de la relación capital-trabajo, se destaca que intervención estatal opera ya sea obstaculizando fuertemente la praxis sindical (1992-2004) cuando se desregulan las relaciones laborales o permitiendo su desenvolvimiento (2005-actual) -en el caso de la regulación- actuando sobre algunas de las dimensiones centrales: salario, condiciones de trabajo, libertades sindicales, entre otras. La regulación estatal de la relación capital-trabajo ha tenido un efecto parcial en las dimensiones principales de la flexibilización de la organización del trabajo del sector, manteniéndose aún la base de precariedad laboral en la que se sustenta. La intervención estatal a partir de 2005 ha fortalecido la praxis sindical. A partir de esta constatación, se abren algunas interrogantes ¿Qué relación se estableció entre Estado, gobierno y sindicatos en este período? ¿Qué fortalezas y/o debilidades ha acumulado el movimiento sindical hacia escenarios donde se transforme el contexto político y económico?

### **Una Federación joven y femenina**

La evolución de la estructura y composición de FUECYS muestra una quintuplicación de su crecimiento en afiliaciones entre 2005-2013. Este crecimiento fue acompañado por una reestructura de la organización sindical, modificando sus estatutos, creando nuevos organismos o niveles de direcciones, como las coordinadoras sindicales, que expresan los diversos sectores de actividad que FUECYS representa. Los sectores analizados (Supermercados, Call Center, Seguridad y Limpieza) concentran más del 50% de los afiliados. Destacamos la diferencia que se expresa entre estos sectores en términos de concentración y dispersión de afiliados por empresa, que influye en el tipo de acción tomada por cada uno de ellos.

Describimos que en la base de este crecimiento la juventud y la mujer adquieren gran relevancia. FUECYS es en gran medida una organización joven y femenina. Un 60% de sus miembros son mujeres y 70% tiene menos de 40 años de edad.

Una parte de la explicación de este crecimiento se puede comprender a partir de la expansión económica del sector, con el desarrollo de nuevas actividades –como Call Centers, junto a la evolución positiva del empleo en estos sectores. Se identificaron tres causas del aumento de las afiliaciones: los cambios en la regulación laboral del Estado; la mayor capacidad de reacción de los trabajadores frente a las malas condiciones de trabajo; y el desarrollo de estrategias específicas de FUECYS para reclutar nuevos miembros. A la vez que se reconocen estos avances, también se

identificó la alta rotación laboral como una fuente de debilidad del desarrollo sindical.

La incorporación de un importante número de jóvenes y mujeres tiene como consecuencia en la praxis sindical:

- Son “nuevos sindicalistas” que están haciendo sus primeras experiencias de socialización política.
- Introducen, en la praxis sindical, un estímulo para desarrollar herramientas que permitan que estos jóvenes puedan apropiarse de la trayectoria histórica, elemento clave de la identidad sindical.
- Introducen una perspectiva “nueva” en la discusión y en las herramientas de acción sindical
- Plantean objetivamente la necesidad de un esfuerzo por parte de la organización sindical por incorporar programáticamente y en la práctica una perspectiva de género: introducen las relaciones de género como materia de acción sindical a la externa (como por ejemplo, en la elaboración de convenios) y a la interna (necesidad de políticas sindicales inclusivas).

### **La praxis sindical**

Un aspecto a destacar es el reconocimiento de los entrevistados en torno a la ausencia de una caracterización e intervención programática relacionada a la organización del trabajo. En este sentido, a excepción de los sindicatos de call center, no se encuentran -por ejemplo- reivindicaciones relacionadas a las consecuencias de introducción de tecnología. Esto puede deberse a que FUECYS 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. Sumado a ello, 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, 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, creando comisiones que discutan y actualicen una descripción de las tareas. En este aspecto, como fue señalado, FUECYS no escapa de la realidad de la mayoría de los sindicatos.

Los principales aspectos reivindicativos han estado centrados en tres aspectos centrales: salario, condiciones de trabajo y tercerizaciones. La plataforma salarial es la que unifica la acción de la federación detrás de una única consigna. Así en los Consejos de Salarios de 2010, todos los

sindicatos de FUECYS marcharon detrás de un mínimo de \$10.000. Para 2013, la unificadora lucha salarial se centró en alcanzar los \$15.000 de mínimo. Esta plataforma denota que, a pesar de la heterogeneidad de sectores y condiciones de los sindicatos, la realidad de los salarios “sumergidos” hace posible la homogeneidad de la praxis sindical, al menos en este plano.

En relación a las condiciones de trabajo, la estrategia está enfocada en la regulación de la jornada laboral en busca de su reducción (especialmente en call center, seguridad privada) y en modificar los horarios comerciales (supermercados, limpieza). La estrategia se desarrolla hacia una mayor regulación laboral, sea en los espacios de discusión tripartitos en Consejos de Salarios –incorporando sus reclamos en los convenios- o exigiendo sanciones de leyes especiales, como por ejemplo la regulación establecida en 2012 en Call Center o la exigencia actual del sindicato de Seguridad Privada de la aprobación de ley de nocturnidad.

Las tercerizaciones fueron identificadas como factor importante que afecta las condiciones de trabajo y de acción sindical, señalando las tercerizaciones en el Estado como un problema de primer orden.

En este sentido, señalaron dos estrategias distintas:

- 1) desarrollar una acción concertada con los sindicatos públicos. Esta estrategia ha dado como resultado la instalación de una Mesa de Tercerizaciones del PIT-CNT donde participa FUECYS y algunos sindicatos públicos y privados, cuyo fin es elaborar una propuesta común frente a este problema.
- 2) se desarrolla 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.

Como fue mencionado, se percibe que las causas de la alta rotación laboral están asociadas a los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo. Por tanto, la acción sindical está orientada a actuar sobre estas dimensiones para reducir la rotación laboral, y de este modo, paliar un fenómeno que debilita a la organización.

El aumento de la cantidad de afiliados, de acciones e iniciativas colectivas marca un cambio de etapa para FUECYS en el período 2005-2013, que puede ser interpretado como un proceso de revitalización sindical. La praxis sindical para fortalecer la organización de cara a su acción por las reivindicaciones mencionadas ha estado anclada tres tipos de acciones distintas. Dos de ellas podrían ser caracterizadas como “formas clásicas”: las de campañas de afiliación y de organización focalizadas y la formación sindical, lo destacable de esta última es la incorporación de contenidos nuevos<sup>70</sup> Junto a estas, las “formas alternativas”, denominadas “políticas sociales” (clubes

---

70 Como por ejemplo, talleres sobre Ley de Responsabilidad Penal Empresarial, Organización del Trabajo, Economía

deportivos, abogados, consultorios, etc.).

Los métodos de acción sindical desarrollados por FUECYS configuran otras dimensiones de la revitalización sindical. En este sentido, de un lado se mencionaron las nuevas formas de acción que han tenido impacto público, utilizando recursos mediáticos, redes sociales, entre otros. Del otro, las “viejas formas en nuevos sujetos”, como los paros, piquetes y ocupaciones, realizadas por los sindicatos de supermercados o seguridad privada.

Las transformaciones concretas del mundo del trabajo, de la regulación estatal de la relación capital-trabajo y de la praxis sindical desarrollada, expresan aquella tensión teórica establecida en la contradicción estructura-acción que se manifiesta en el debate sociológico y aún en el filosófico, con la antinomia objeto-sujeto. Esto, porque el abordaje sociológico supone un marco epistémico al adoptar una posición respecto del papel desempeñado por los sujetos en la estructura social (y sus cambios).

La praxis del movimiento sindical, en este caso de FUECYS, impulsó transformaciones en el campo del trabajo y la sociedad que han modificado el propio campo de su actuación. Cabe preguntarse si, en condiciones diferentes se hubieran firmado los mismos convenios. La movilización de un sindicato con fuerza creciente incidió en estas condiciones. Sin embargo, esta praxis se encuentra condicionada por el patrón de acumulación capitalista en comercio y servicio que tiene en su base la precariedad laboral, cuyas características parecen ser estructurales. De este modo, la praxis sindical ha podido contrarrestar parcialmente esta realidad, a partir de una regulación estatal que la ha fortalecido. Se hace explícito el papel del sujeto (sindical) en transformar la realidad y su propia historia pero condicionado por circunstancias objetivas, legadas por las transformaciones de la sociedad capitalista en las últimas cuatro décadas.

## **Bibliografía**

**Amarante, V., Arim, R. (2005);** *El mercado laboral: cambios estructurales y el impacto de la crisis, 1986-2002*: OIT.

**Amarante, V., Perazzo, I. (2008),** *Crecimiento económico y pobreza en Uruguay 1991-2006*. Montevideo: Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo, DT 09/08.

**Antunes, R. (2001)** *¿Adios al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y centralidad del mundo del trabajo*. Brasil: Cortez Editora.

-----**(2005)** *Los sentidos del Trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Bs. As: Herramienta.

-----**(2007)** *Diez tesis sobre el trabajo del presente y una hipótesis sobre el trabajo del futuro en Realidad Económica*, N° 232, noviembre-diciembre, pp. 29-48.

-----**(2011)** *La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad en Nueva Sociedad*, N° 232, marzo-abril, pp. 103-118.

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

**Battyány, Karina y Cabrera, Mariana (2011)** *Metodología de la investigación en ciencias sociales. Apuntes para un curso inicial*. Montevideo: Universidad de la República.

**Bianchi, Carlos (2006).** *Análisis del desarrollo de competencias laborales en la industria manufacturera uruguaya. Una aproximación a los procesos de integración y segmentación en la sociedad capitalista del conocimiento. Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socioeconómicos y culturales en América Latina y el Caribe*. Programa Regional de Becas CLACSO.

**Bibiana Lanzilotta, (2009).** *I Encuesta de Actividades de Innovación en Servicios*. ANII Disponible en [http://www.anii.org.uy/indicadores\\_de\\_CTI.htm](http://www.anii.org.uy/indicadores_de_CTI.htm)

**Bisio, R. (1999).** *Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino*. En: Fernández A, Bisio R (comps). *Política y Relaciones laborales en la transición democrática Argentina*. Buenos Aires: Lumen/Humanistas.

**Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002).** *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

**Briones, G. (1996)** *Metodología de la investigación cuantitativa en ciencias sociales*. Bogotá:

**Castells, M. (1998).** *La era de la información*. Vol. 2: El poder de la identidad. Madrid, Alianza.

**Castillo, J. (1996)** *Sociología del trabajo*. Madrid: CIS.

**CINVE (2011)** *Importancia del Comercio y los Servicios en la economía*. Montevideo.

**Del Bono, A. (2001)** *Transformaciones del trabajo en un escenario de reestructuración productiva:*

*el caso de telefónica de España S.A.* 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

------(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 VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

------(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.* En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Segunda Época, N° 20.

**De la Garza Toledo, E.**(2000). *El papel del trabajo en la teoría social del siglo XX.* En *Tratado de Sociología del Trabajo.* Madrid: FCU.

------(2008) *Crítica la razón para-posmoderna.* En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, n° 19. Disponible en [www.relet.iesp.uerj.br](http://www.relet.iesp.uerj.br)

------(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.* México: Plaza y Valdes Editores.

-----y Neffa, J. (2010) *Trabajo y Modelos productivos en América Latina,* Bs. As.: CLACSO.

**Díaz y Ruiz (2006)** *La sociología del trabajo latinoamericana frente al siglo XXI* en De la Garza Toledo, E.(coord) *Tratado latinoamericano de sociología,* México: Anthropos.

**Errandonea, A. y Costabile, D. (1968)** *Sindicato y sociedad en el Uruguay.* Montevideo: Biblioteca de Cultura Universitaria.

**Fernández, B. (2013)** *Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil.* En: Senén, C. y Del Bono, A. *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas.* Buenos Aires: Prometeo.

**Foladori, G. Y Melazzi, G. (2009)** *La economía de la sociedad capitalista y sus crisis recurrentes.* Montevideo: UDELAR.

**Gadrey, Jean (2001)** *Emprego, produtividade e avaliação do desempenho dos serviços.* En Salerno, M. (org) *Trabalho e sociedade, Relação de serviço. Produção e avaliação.* São Paulo: Editora Senac.

**Galvez, S. (2008)** *El movimiento obrero en la España del tiempo vivido: del 'sujeto político' al nuevo 'precariado'.* En Cuadernos de Historia Contemporánea, vol. 30, en sitio web: [www.revistas.ucm.es](http://www.revistas.ucm.es)

**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: Editorial Galilée.

**Graña F., (1999)**, *Un acercamiento a los paradigmas en Sociología*, en Revista CS n°15. Montevideo.

**Guerra, P. (2003)** *Condiciones de trabajo en los supermercados del 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, N° 1. Instituto Gino Germani. Disponible en <http://revistasiigg.sociales.uba.ar/index.php/hicrhodus/about/editorialPolicies>

**Hyman (1996)**, *Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera*. En Revista Estudios del Trabajo n° 2, *Relaciones de trabajo en América Latina*. México: UNAM.

Instituto Cuesta-Duarte PIT CNT (2012) *Salarios sumergidos en 2012: análisis por sectores de actividad*. Disponible en [www.cuestaduarte.org](http://www.cuestaduarte.org)

**Instituto Cuesta Duarte (2011)** *La masa salarial 1998-2010*. Disponible en [www.cuestaduarte.org.uy](http://www.cuestaduarte.org.uy)

-----**(2013)** *Salarios sumergidos en 2012: análisis por sectores de actividad*. Disponible en [www.cuestaduarte.org.uy](http://www.cuestaduarte.org.uy)

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

**Leyva y Rodríguez (2006)** *La sociología del sindicalismo hoy en América Latina*. En: Enrique de la Garza Toledo (coord.) *Tratado latinoamericano de Sociología*. México: Anthropos Editorial.

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

**Mañan, O. (2010)** *El Estado uruguayo y la reforma negada*. En *La torta y las mugajas. El gobierno progresista 2005-2010*. Montevideo: Trilce.

**Marrero, N. (2013)** *Trabajo y acción sindical: el caso de FUECYS*. Trabajo presentado en las XII Jornadas de investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR, Montevideo, 16-18 de Setiembre de 2013.

-----**(2014a)** *FUECYS: entre la precariedad laboral y la regulación estatal*. En *en\_clave inter 2013. Interdisciplina, instituciones y políticas públicas*. Montevideo: Espacio Interdisciplinario. Universidad de la República.

-----**(2014b)** *Trabajo y negociación colectiva en el gobierno del Frente Amplio*. En Acosta, Y.; Casas, A., Mañan, O.; Rodríguez, A. y Rossi, V. (coords); *Sujetos Colectivos, Estado y capitalismo en Uruguay y América Latina. Perspectivas críticas*. Montevideo: Trilce.

- Marx, K. (1987)** *El Capital, Tomo I*. Bs. As: Cártago.
- (2012) *El Capital, Tomo I Capítulo VI (inédito). Resultado del proceso inmediato de producción*. Rosario: Puño y Letra.
- Mazzei, C. (2010)** *Telemarketing: A saúde das teleoperadoras*. En: Lorenço, E., Navarro, I., Da Silva, J., Sant'ana R. (Orgs). *O Averso do trabalho II*. São Paulo: Expressão Popular.
- Montarcé, I. (2011)** *Del otro lado del teléfono: identidad y acción colectiva en Call Centers de la ciudad de México*. En: Enrique de la Garza Toledo (coord.). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo II*. México: Plaza y Valdes Editores.
- Moseley, Fred (1992)** *The Falling Rate of Profit in the Postwar United States Economy*. New York: Sr.Martin's Press.
- Netto, J.P y Braz, M. (2011)** *Economía Política: uma introducao crítica*. Sao Paulo: Cortez Editora.
- Notaro, J. (2011)** *El sistema de relaciones laborales en Uruguay en el segundo gobierno del Frente Amplio*. En Revista de Ciencias Sociales nº 29, Montevideo: Dpto de Sociología, Udelar.
- (2014a) *Continuidad y cambio en la economía del Uruguay, 1991-2014*. Ponencia presentada en las VII Jornadas de Economía Crítica, Facultad de Ciencias Económicas-UNLP, La Plata 16-18 de Octubre de 2014.
- (2014b) *Notas sobre Indicadores de la actividad económica en el Uruguay. Un enfoque de economía política* FSP, Montevideo.
- 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, Ministerio de Trabajo, Año 2, Nro. 8, Argentina.
- Olesker, D. (2000)** *Crecimiento y exclusión. nacimiento, consolidación y crisis del modelo de acumulación capitalista en Uruguay (1968-2000)*. Montevideo: Trilce.
- Offe, C. (1992)** *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid: Alianza Editorial.
- Palomino, H. (1995)**, *Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina*". En: Carlos Acuña (comp.). *La nueva matriz política Argentina*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Piergiorgio, C.; (2007)** *Metodología y técnicas de la investigación social*. España: McGraw-Hill.
- Pucci, F. (1992)** *Sindicatos y negociación colectiva (1985-1989)*. Montevideo: CIESU.
- 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, Bliotecaplural CSIC:

UDELAR.

**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, Udelar, Montevideo, 28, 29 y 30 de Agosto de 2006.

**Rodríguez Guerra, J. (2006)**. *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*. Madrid: Talasa.

**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.

**Sanchez Vázquez, A. (2007)** *Filosofía da práxis*. Sao Paulo: Expressao Popular-CLACSO LIVROS:

**Sautu, Ruth (2005)** *Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación*. Ediciones Lumière S.A., Buenos Aires

**Senatore, L.; Méndez G., (2009)** *Uruguay 1992-2009; las políticas laborales y el sujeto sindical*.

En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 2ª Época, N° 22, 2º Semestre de 2009, 53-76.

------(2010) *Uruguay 2005-2009: las políticas laborales y el sujetos sindical*.

Instituto de ciencia política –FCS-Udelar.

**Senén y Garro (2009)** *Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación*. En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 19.

Senén González, C. y Haidar, J. (2009) “Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina” En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo , 2ª Época, N° 22

Senén y Del Bono, (2013) *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Bs. As.: CLACSO.

**Stolovich, L. (1994)** *La tercerización ¿Con que se come?*. Montevideo CIEDUR. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf>

**Supervielle y Quiñones (2001)** *Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio*. En Revista Estudios del trabajo N°22, Bs. As.

------(2012) *Corporativismo y sociedad salarial en Uruguay*. En Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina. Encuentro Internacional realizado en el Grupo de Trabajo 44 *Trabajo, Modelo productivo-económico y Actores laborales* de CLACSO, La Paz, Bolivia.

**Supervielle, M. y Guerra, P. (1993)** *De la producción en masa a la producción ajustada: los cambios en la organización del trabajo*. Montevideo, CEALS-FCS.

**Shaik, A. (2011)** *La primera gran depresión del siglo XXI*. Disponible en <http://www.rebellion.org/mostrar.php?tipo=5&id=Anwar%20Shaikh&inicio=0>

**Visser, J. (1993)**. *Syndicalisme et Desyndicalisation*. Le Movement Social, N° 62.

**Uruguay XXI (2014)** *Inversión Extranjera Directa en Uruguay* En [www.uruguayxxi.gub.uy](http://www.uruguayxxi.gub.uy)

**Zarifian Philippe (1993)** *Los nuevos enfoques de la productividad. Modelo de organización y de performance de la firma industrial moderna*. Montevideo: Relaciones y Cooperación.

-----**(2001)** *Mutação dos sistemas produtivos e competências profissionais: a produção industrial de serviço*. En Salerno, M. (org) *Trabalho e sociedade, Relação de serviço. Produção e avaliação*. São Paulo, Editora Senac.

## **Prensa**

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.

[http://www.180.com.uy/articulo/18177\\_Empleados-del-comercio-se-movilizan-por-aumento-salarial](http://www.180.com.uy/articulo/18177_Empleados-del-comercio-se-movilizan-por-aumento-salarial)

El País, 4/04/2011) “Ocuparon el Géant y definen más acciones en otros supermercados”

Observador, 29/03/2011 “Trabajadores de Ta-Ta ocuparon local de 18 de Julio y Yaguarón”.

## **Documentos sindicales**

Revista de FUECYS, N°17, Agosto 2013.

Plataforma de Call Centers, Julio 2013.

Resoluciones de los últimos cuatro congresos de FUECYS, pertenecientes a los años 2008, 2010 y 2012.

## **Convenios colectivos**

Convenios colectivos Grupo N° 10, subgrupo N° 18, Supermercados. Rondas 2005, 2006, 2008, 2010 y 2013.

Convenios colectivos Grupo N°19, subgrupo N° 8, Empresas de seguridad y vigilancia. Rondas 2005, 2006, 2008, 2010 y 2013.

Convenios colectivos Grupo N°19, subgrupo N° 19.1, Call Centers. Rondas 2005, 2006, 2008, 2010 y 2013.

Convenios colectivos Grupo N°19, subgrupo N° 7, Empresas de Limpieza. Rondas 2005, 2006, 2008, 2010 y 2013.

## Anexo

### Pautas de entrevistas

#### *Datos previos*

-*Nombre:*

-*Edad:*

-*Sindicato:*

-*Nombre de la empresa:*

-*Rama de actividad:*

-*Servicio que brinda:*

-*Tercerizada: sí/no*

-*Cantidad de empleados:*

#### **Primer apartado: Transformaciones ocurridas en el trabajo**

-*¿Cuáles son las transformaciones en el terreno laboral que consideras son las más importantes desde los años '90 hasta la actualidad?*

-*¿Pensás que estos cambios en tu sector están relacionados o son parte de la precarización laboral?*

-*¿Qué aspectos positivos y negativos consideras en estos cambios?*

#### **Poder económico**

*¿Identificas la concentración de la propiedad o del mercado en tu sector? ¿Qué grupos económicos identificas?*

*(Ver más preguntas)*

#### **Organización del trabajo**

-En relación a la organización del trabajo, *¿Cómo se organiza el trabajo en tu empresa?*

Opciones.

Puestos fijos con clara división de tareas asignadas:
Puestos fijos con rotación por diferentes puesto con tareas asignadas:
Equipos semi-autónomos (tienen cierta autonomía para decidir cómo organizarse para trabajar, ¿puestos fijos?, ¿puestos con rotación?, ¿otras formas?)

Equipos autónomos (total autonomía para decir como organizarse para trabajar, ¿puestos fijos?, ¿puestos con rotación?, ¿otras formas?)

Capacitación organizada en Programa (detallar los cursos de los últimos 4 años)

Capacitación en instancias esporádicas y puntuales (detallar lo cursos en los últimos 4 años)

Certificaciones (ISO 9000):

Certificaciones en proceso (ISO 9000):

Espacios para discusión de estrategias de mercados, productos, servicios, etc..¿Existen?, ¿Cómo están integrados?

Tecnologías (en general): obsoleta, de mediana antigüedad, nuevas, de última generación, según las áreas (comentar):

-¿El horario de trabajo es fijo o flexible?

-¿La jornada de trabajo es fija o flexible?

-¿Es utilizado el contrato a término en tu empresa?¿Y en el sector?

-¿Cómo evaluás las tercerizaciones en tu sector?

### **Relaciones laborales**

*-En el terreno de las leyes laborales, ¿Qué elementos consideras fundamentales a destacar desde el '90 a la actualidad?*

*-Frente al ascenso del FA al gobierno, ¿Cómo evaluás las leyes laborales introducidas?¿Qué impactos tuvo en el sector que representa FUECYS?*

-¿Cuál es tu evaluación de la evolución del salario en los sectores que componen FUECYS? ¿Y en tu sector?

-¿Qué temáticas, además del salario, se han incorporado a la negociación colectiva? ¿Cuáles se pretenden incorporar?

-¿Qué impactos percibís que tuvieron la aplicación de los convenios colectivos en la organización del trabajo?

### **Segundo apartado: Organización y funcionamiento interno**

-¿Cómo se organiza FUECYS?

-¿Cómo se eligen los cargos directivos?

-¿De qué forma se organiza tu sindicato y cómo se eligen los cargos directivos?

-¿Cuál es la relación entre el sindicato y FUECYS? ¿Quiénes y cómo son elegidos los delegados a FUECYS? ¿Cada cuanto tiempo?

-¿Cómo se financia FUECYS y tu sindicato?

-¿Qué cantidad de afiliados tiene la federación? ¿Y tu sindicato?. ¿Cuál es el porcentaje de afiliados en relación al total de trabajadores del sector?; ¿Cómo ha evolucionado la afiliación del 2005 a la fecha?

¿Cómo logran afiliar y conquistar nuevos militantes sindicales?

### **Tercer Apartado: Estrategias**

-¿Cuáles son las transformaciones que constatas en el movimiento sindical desde los noventa a la actualidad? ¿Dichos cambios se vinculan a las transformaciones en las relaciones laborales o bien a otros factores? ¿Estos han determinado de alguna manera la sindicalización? ¿Y en FUECYS en particular? ¿Y en tu sindicato?

-Frente a los procesos descritos de flexibilidad y precariedad laboral, ¿qué métodos o mecanismos utilizan para organizar a los trabajadores que se encuentran en esta situación? ¿Y en FUECYS en particular? ¿Y en tu sindicato?

¿Cuál son las estrategias que adoptó el movimiento sindical frente a las tercerizaciones? ¿Cuál adopta FUECYS? ¿Y tu sindicato? ¿Cómo se relacionan con la organizaciones sindicales del PIT-CNT para afrontar este problema?

¿Cuál es su programa reivindicativo para hacer frente a estas situaciones? ¿Han sido adaptados o modificados en el tiempo?