

Logros sindicales y relaciones de poder

El caso del SUNCA, Uruguay 2005 – 2014¹

Ma. Valentina González Rostani

vgonzalezrostani@ccee.edu.uy

Resumen

Esta investigación analiza las transformaciones en las relaciones laborales y el sindicalismo en Uruguay en el periodo 2005-2014, a través del estudio del caso del Sindicato Único de la Construcción y Anexos. En primer lugar, se sistematizaron los logros sindicales vinculados a las condiciones de trabajo: libertad sindical, mejoras en la estabilidad laboral, cambios en la duración de la jornada, regulaciones de la cantidad y calidad del trabajo, mejoras en seguridad e higiene y avances en la no discriminación laboral. En segundo lugar, se obtuvo evidencia de que más del 66% del contenido de los acuerdos colectivos referían a aspectos no salariales. Por último, el factor organizativo fue identificado como clave para estas conquistas y se observó una revitalización sindical, a través de relaciones de colaboración entre actores, reformas internas, formas alternativas de participación solidarias y fortalecimiento institucional.

Palabras claves

Condiciones laborales, sindicatos, SUNCA

¹ Trabajo presentado en las XVI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales-UdelaR. Montevideo, 13, 14 y 15 de setiembre de 2017.

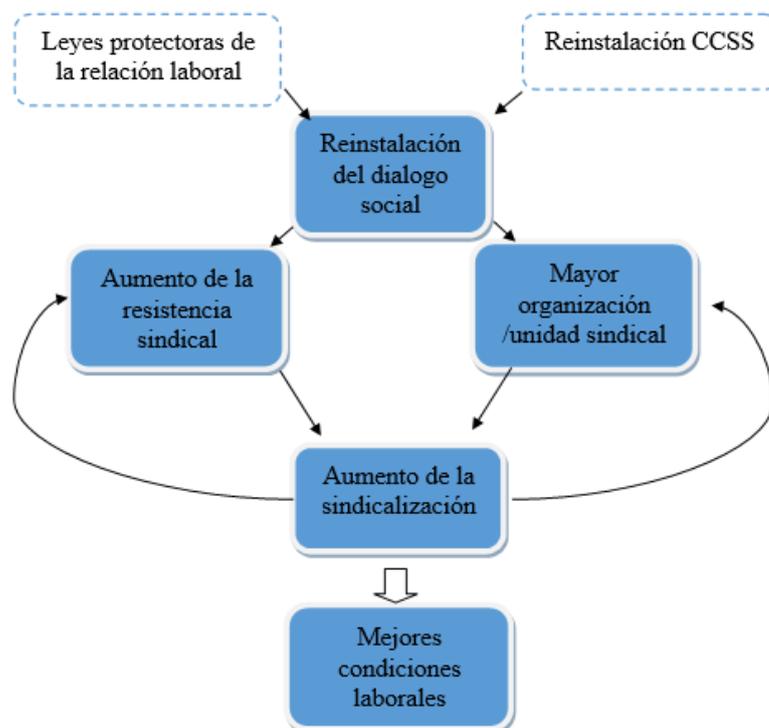
1. Introducción²

El presente documento es el resultado de una investigación sobre las transformaciones en las relaciones laborales y el sindicalismo en Uruguay en el periodo 2005-2014, a partir de la reinstalación del dialogo social, a través la negociación colectiva, así como la producción legislativa de carácter protector de los trabajadores. En este marco nos detendremos en estudiar las relaciones laborales, la interacción de los distintos actores a través de la negociación, el conflicto y la cooperación. La delimitación que se establece para el planteamiento del problema se refiere a la Industria de la Construcción, a través del estudio del caso del Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA).

El objetivo general es investigar los logros en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la construcción a partir de cambios institucionales en el mercado de trabajo.

Se busca responder a la pregunta: ¿Cuál es la relación de la reinstalación del dialogo social en las conquistas en las condiciones de trabajo vinculadas al SUNCA? ¿Cómo influye la sindicalización para poner en agenda las condiciones laborales?

Figura I: Las interacciones a analizar.



A continuación, se presentará un breve detalle de cada una de los capítulos que componen la estructura del presente documento. El siguiente capítulo plantea el marco teórico metodológico, en el capítulo tres se presentan algunos descriptivos económicos y de la situación de la industria de la

² La investigación se desarrolló en el marco del programa de apoyo a la iniciación a la investigación estudiantil del Espacio Interdisciplinario - UdelaR

construcción. Luego en el cuarto capítulo se analiza el nuevo escenario para la política laboral en Uruguay, sus actores e interacciones, en el quinto los principales cambios en las condiciones laborales. En el sexto capítulo se analizan los resultados empíricos obtenidos. Por último, se sintetizará las principales reflexiones y conclusiones obtenidas de la presente investigación.

2. Marco teórico metodológico y antecedentes

2.1 Trabajo y relaciones laborales

Conceptualización del trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el trabajo es el conjunto de actividades humanas, que pueden ser remuneradas o no, cuya acción apunta a la producción de bienes o servicios. Este concepto está relacionado con el individuo como ser social Lukács (2006), que implica un intercambio entre el hombre y la naturaleza, realizado a conciencia, una producción creativa y transformadora, que genera valor. Este trabajo no sólo modifica y transforma la naturaleza, sino que también el hombre se transforma a sí mismo (se adquieren destrezas, conocimientos, que antes no se tenían).

Las relaciones laborales

En el presente trabajo se hará énfasis en las relaciones laborales, siendo estas definidas por Dunlop (1958) como aquéllas que “en cualquier instante de su desarrollo (...) está compuesto por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que los mantiene unidos y un cuerpo de normas creadas para dirigir a los actores en el lugar y comunidad de trabajo”.

Una segunda corriente conocida como de las “opciones estratégicas de los actores” surge en el Massachusetts Institute of Technology (M.I.T.) (Kochan, Mc. Kersie y Cappelli 1983, Kochan y Katz 1988, Kochan y Piore 1990; Kochan, Katz y Mc Kersie 1993, Kochan, Locke y Piore, eds., 1995). Explicitan que las opciones estratégicas complementan, pero no sustituyen el enfoque de “sistemas”, pero que su análisis admite una mayor autonomía con relación a las condicionantes estructurales, así como de sus cambios (Kochan, McKersie y Cappelli 1983: 32-33).

Estas definiciones presentan varios elementos, los actores (trabajadores, empresarios, Estado), las relaciones que existen entre los mismos (de negociación, conflicto, o cooperación), el contexto y las reglas que gobiernan el sistema.

Las relaciones laborales, por lo tanto, son construcciones sociales, en las que intervienen tanto el gobierno, a través de la política laboral, como los actores sociales, a través de las estrategias que definen para lograr sus objetivos.

La nueva organización del trabajo y relaciones de poder

Las relaciones laborales han ido teniendo mutaciones a lo largo de la historia, si pensamos en el Siglo XX, el modelo dominante de las relaciones capital-trabajo era el rígido del taylorismo-fordismo: Actualmente existen modelos alternativos, en el marco de una economía globalizada, que se caracterizan por generar nuevas articulaciones entre estos actores, basados en la flexibilidad, la productividad, la especialización y la precariedad laboral.

La sociedad actual ha generado formas renovadas de articulación entre capital y trabajo de modo que sean funcionales a las nuevas exigencias de producción y la rentabilidad de las empresas. Alegre et al (2014) retoma reflexiones de Harvey (1998) y plantea que “las limitaciones en la expansión de un mercado capaz de absorber la cantidad de mercancías ofertadas han llevado a una necesidad de reorganización del trabajo, haciéndolo flexible en distintos aspectos” (p.66). Es decir, se adaptó la “mercancía” trabajo a las nuevas necesidades de producción.

A decir de López en Drolas, et al. (2007) esta etapa se caracteriza por la individualización del contrato de trabajo, así como, por la disminución de los espacios de socialización, de reconocimiento y de autorreconocimiento, lo que hace que se impida negociar colectivamente, e incluso reconocerse individualmente. Es decir, estos cambios generan consecuencias no sólo en las condiciones de trabajo, “afecta fuerte también el universo de la conciencia, de la subjetividad de los trabajadores, de sus formas de representación, de las cuales los sindicatos son una expresión” (Antunes, 2000, p.85).

2.2 La negociación colectiva

Una de las herramientas principales en el sistema de relaciones laborales ha sido la negociación colectiva (NC) que regula el proceso de acuerdos de condiciones de trabajo y salario, entre empleadores y trabajadores (OIT, 1951).

Los aspectos centrales que definen al sistema de negociación son: nivel de centralización, coordinación, densidad sindical y cobertura de la negociación.

El grado de centralización refiere a los espacios en que se negocia, ya que cuanto más a nivel de sector o nacional será centralizada, mientras que cuando la negociación es a nivel de empresa será descentralizada. Existe basta literatura al respecto (Freeman y Gibbons, 1995; Moene y Wallerstein, 1997; Lindbeck y Snower, 1989, Rueda y Pontusson, 2000) que plantea que la centralización se asocia con menor dispersión salarial y por ende menor desigualdad entre trabajadores, sin embargo, se restringe la consideración de condiciones específicas de las empresas como su productividad (Dahl, Le Maire, Munch, 2013).

La cobertura hace referencia a la cantidad de trabajadores que se encuentran contemplados bajo los acuerdos, cuando la cobertura es baja el impacto sobre la distribución también lo será (Groisman y Marshall, 2005).

A su vez la densidad sindical, que en cierto modo podría representar una aproximación al poder que tienen los trabajadores en la negociación, cuanto mayor sea, se puede traducir en un alza en los

salarios, lo que disminuya la desigualdad salarial, aunque en ocasiones puede generar desempleo (Groisman y Marshall, 2005, Freeman, 2009; Bucheli y Amarante, 2011).

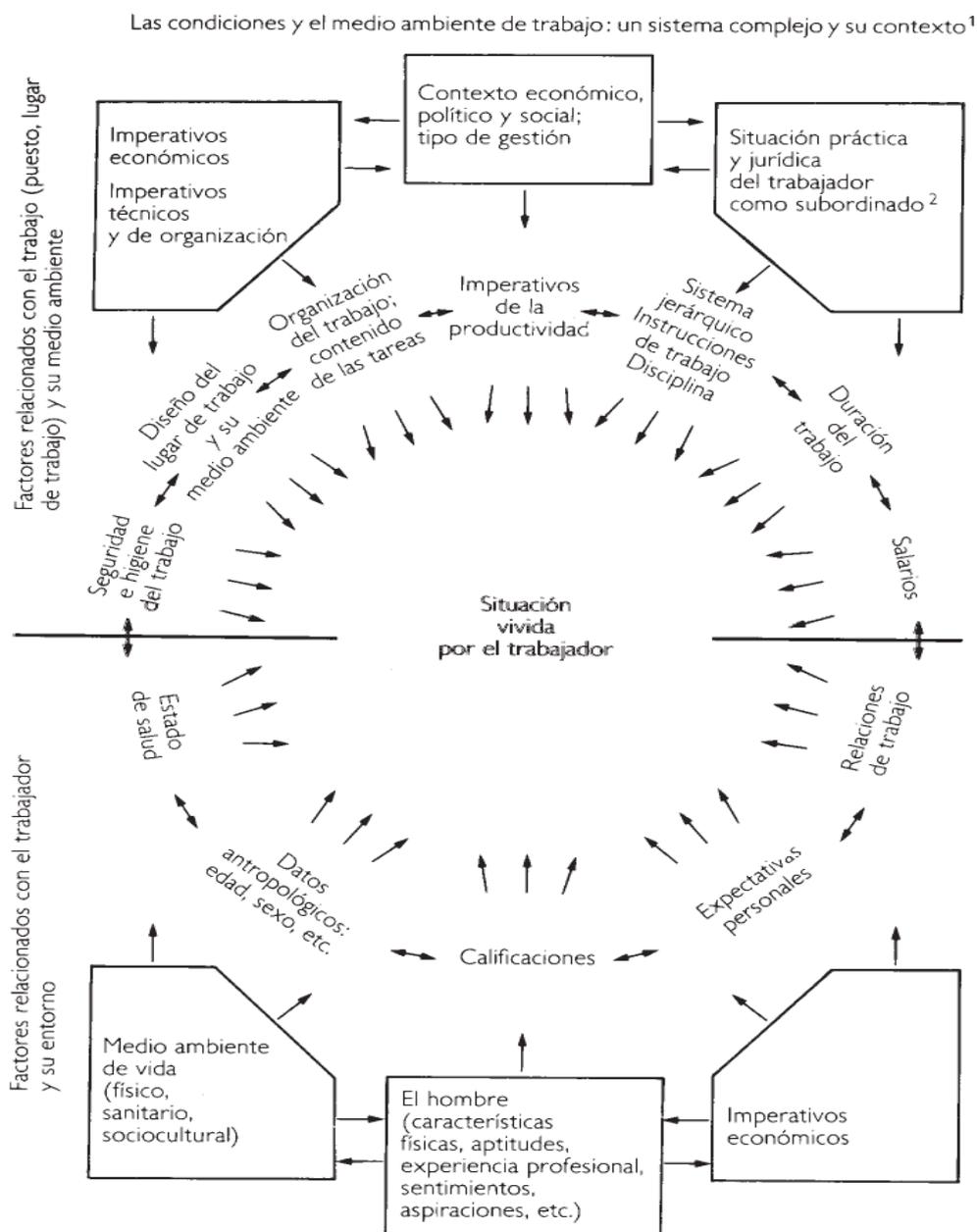
2.3 Condiciones de trabajo.

La OIT las denomina como condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y las define como “parte de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y con su calidad de vida en general.” (OIT, 2014, p.15). Este concepto incluye los aspectos sociales que afectan no sólo las relaciones dentro de la organización de trabajo sino también fuera, trasladando situaciones al entorno social y familiar. Esta definición no sólo se centra en los daños de salud ocasionados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que incorpora los efectos de “la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización del trabajo” (OIT, 2014, p.15).

Por otra parte Bentancur (1999) plantea la visión de las CYMAT como un proceso dinámico que depende de las características del trabajo y que puede tener componentes peligrosos (atentan contra la salud y el bienestar) y otros protectores (promueven el desarrollo de los trabajadores).

A continuación, la Figura II representa un esquema de la relación laboral, teniendo por un lado los factores vinculados con el trabajo, como pueden ser aquellos relacionados con la forma de remuneración, la organización del trabajo, la duración de las jornadas, entre otros, mientras que por otro lado se relacionan los factores relacionados con el trabajador y su entorno, sus expectativas, imperativos económicos, estado de salud, etc.

Figura II: CYMAT



Fuente: extraído de Manual para delegados de obra en seguridad e higiene Cinterfor/OIT (1998, p.87)

2.4 Breve reseña de relaciones laborales en Uruguay

En cuanto a los avances y retrocesos en materia de condiciones laborales, se pueden caracterizar algunos períodos de la historia reciente como períodos de avance: el primer y segundo batllismo, el primer período luego de la dictadura con Sanguinetti como presidente y los últimos gobiernos del FA.

Hay otros períodos, en los que además de no notarse grandes avances, quedan marcados por la ausencia de mecanismos que permitan a los trabajadores denunciar y negociar para lograr mejores

condiciones laborales. Muestra de esto es el período dictatorial y los períodos donde hubo ausencia de convocatoria a los consejos de salario, en la medida que los mismos han servido como mecanismo de diálogo y negociación de las condiciones de trabajo.

Respecto a esto último, la tabla I sintetiza la implementación del mecanismo de negociación colectiva CCSS, el cual ha sido en el último período de especial relevancia para los trabajadores a la hora de lograr mejoras en las condiciones laborales (tal como se analizará más adelante).

Tabla I: Resumen algunos periodos y los CCSS

Periodo	Características principales
Creación de los CCSS 1943	-Creado por la Ley 10.449 del año 1943. -Se establece negociación por grupos de actividad -Integrado por 3 miembros en representación del Poder Ejecutivo, 2 trabajadores y 2 empleadores - Tiene la función de ser un órgano conciliador
Suspensión de los CCSS 1968-1985	-A través de la Ley 13.720 se determina el congelamiento de salarios en 1968.
Reinstalación de los CCSS 1985	-En el año 1985 se realiza una re-convocatoria de los CCSS. -Se establece un funcionamiento a través de grupos y subgrupos de actividad. -Los representantes sindicales y empresarios fueron designados en su totalidad por el Poder Ejecutivo.
Suspensión de los CCSS en 1992	-En el 1992 el Estado se retira de la negociación. -Existen algunas excepciones: transporte, construcción, salud privada y empresas públicas.
Reinstalación de los CCSS en 2005	-A través del Decreto 105/05 se convocó a los CCSS -Se crea el Consejo Superior Tripartito. -Se organizan los grupos y subgrupos de actividad -Se incluyen trabajadores de los servicios domésticos y rurales. -Cobertura del 90%.

Fuente: Elaboración propia.

2.5 Metodológica de investigación utilizada.

Este trabajo se desarrolla bajo la perspectiva de un estudio de caso, es decir un estudio que busque la descripción de una situación, tratando de explicar los resultados a partir de una teoría³, buscando comprender cuales fueron las interacciones o mecanismos causales para llegar a esos resultados (Yacuzzi, 2005).

El estudio de caso es un método valioso que permite el acercamiento a conductas vinculadas a los fenómenos estudiados. Se puede caracterizar además al sector de la construcción en Uruguay

³“Una teoría es una respuesta a una pregunta del tipo “por qué” o “cómo”, y encierra generalmente un mecanismo causal” (Yacuzzi, 2005, p.2)

durante la última década como un caso desviado en el ámbito de la NC, según la definición que hace Lipjhart, (1971), es decir aquel que se desvía de las generalizaciones y por eso mismo comprenderlo posee un gran valor teórico. Por lo que una parte del análisis implicó verificar que la industria de la construcción tuvo un comportamiento distinto al del resto de la economía.

La selección de estrategias para la obtención y análisis de datos se realizó combinando técnicas cualitativas y cuantitativas. Se realizaron entrevistas en profundidad con distintos actores de la NC, que permitió dar cuenta de las percepciones de algunos actores que se consideraron claves como los empresarios y trabajadores. Complementando estos instrumentos cualitativos se relevaron algunos medios de prensa digital. También se relevaron documentos sindicales y materiales de propaganda para contrastar con la información obtenida de las entrevistas y conocer en mayor detalle el sector y las reivindicaciones sindicales en el periodo.

Además, se sistematizaron acuerdos en las distintas rondas de NC, incluyéndose también legislación laboral aprobada, se realizó una lectura y síntesis de los mismos, para reconstruir cronológicamente los cambios que se fueron introduciendo a las relaciones laborales y también para contrastar a través de las entrevistas el cumplimiento (es decir, no alcanza con que este legislado, importa saber si se aplica).

3. Nuevo escenario: algunos descriptivos

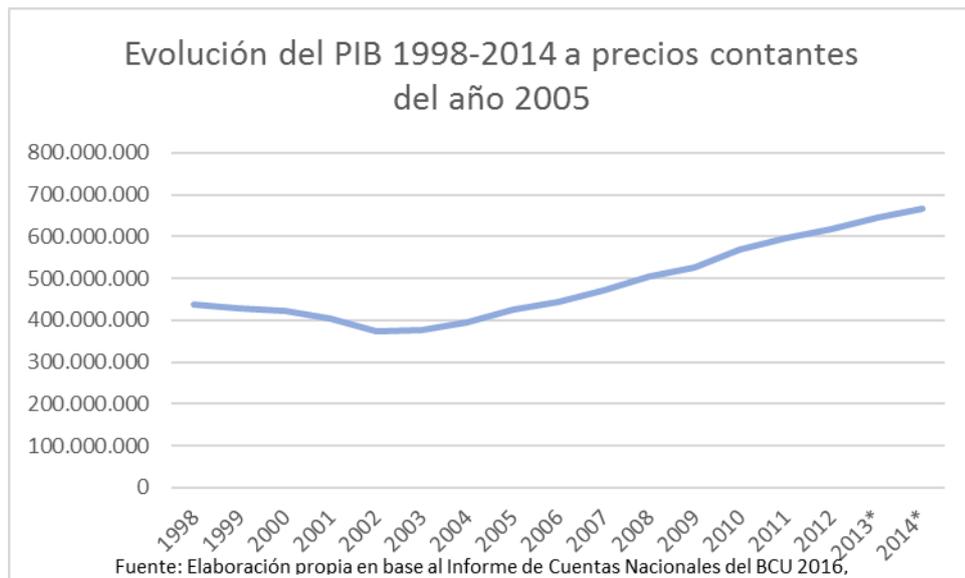
En el presente capítulo se presenta una breve sistematización de algunos indicadores tanto económicos como sociales a modo de contextualizar la situación de la economía a nivel nacional y también las condiciones en que se encontraba el sector y sus trabajadores. Estos factores configuran elementos claves para comprender la actividad sindical y sus reivindicaciones. Esto también permitirá mostrar la pertinencia de mostrar a la industria de la construcción como un “caso desviado”.

3.1 La actividad económica

En cuanto a la evolución de la economía en el periodo es posible observar como “Uruguay ha experimentado un muy rápido crecimiento de la última década, lo que ha logrado combinar con una caída nada despreciable de la desigualdad y mejoras en diversos indicadores sociales como la pobreza e indigencia” (Bértola, Isabella y Saavedra, 2014, p.7).

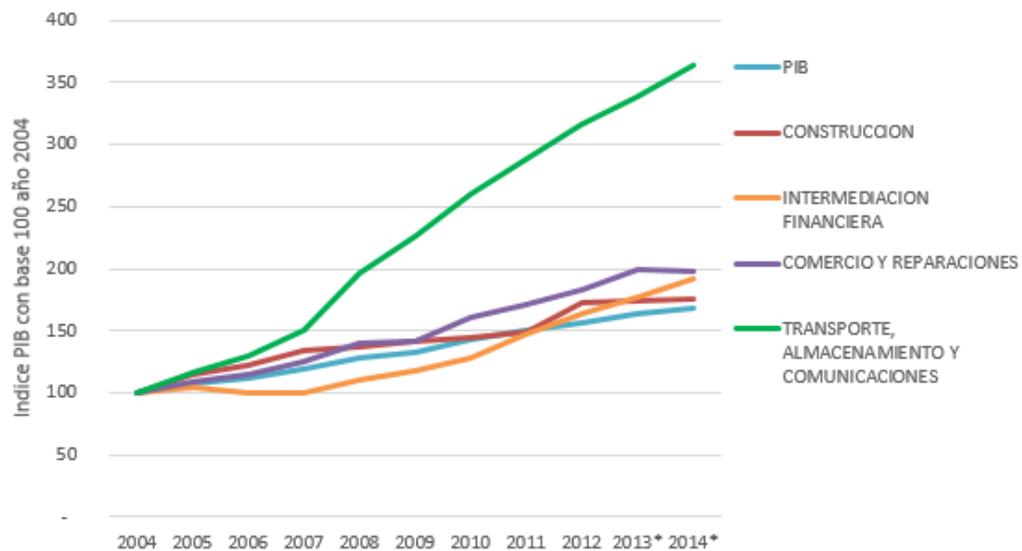
El crecimiento anual de la economía en el periodo en estudio estuvo en torno al 3% anualmente, a través de la Gráfica I se puede observar la evolución del PIB en precios constantes del año 2005. El sector que lideró este crecimiento fue el de las telecomunicaciones que tuvo aproximadamente una tasa anual de casi el 9%. Los restantes sectores con mayor crecimiento han sido el comercio, la intermediación financiera, la construcción y la salud (ver Gráfica II).

Gráfica I: Evolución del PIB 1998-2014



Gráfica II: Sectores con mayor crecimiento.

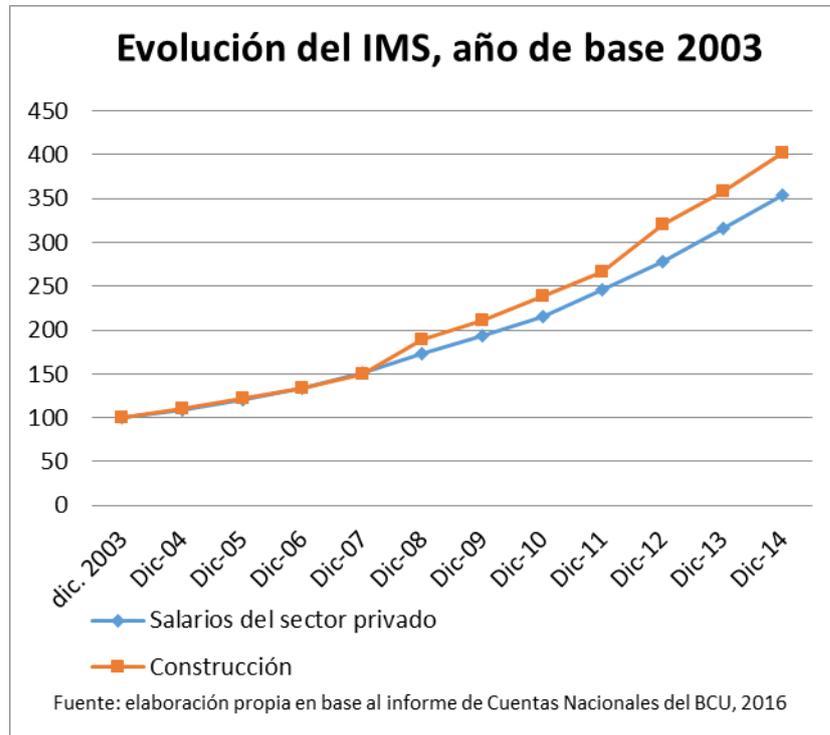
Evolución del PIB por industrias de mayor crecimiento tomando como base el año 2004
(Se toma PIB por industrias a precios constantes de 2005)



Fuente: elaboración propia en base al Informe de Cuentas Nacionales del BCU, 2016.

En la Gráfica II es posible observar aquellos sectores que tuvieron un mayor crecimiento en toda la economía, entre estos se puede ver el desempeño de la construcción. A su vez en la gráfica III se presenta el gran crecimiento que tuvieron los salarios en la construcción en comparación con el sector privado.

Gráfica III: Evolución salarial de la construcción en comparación con el sector privado.

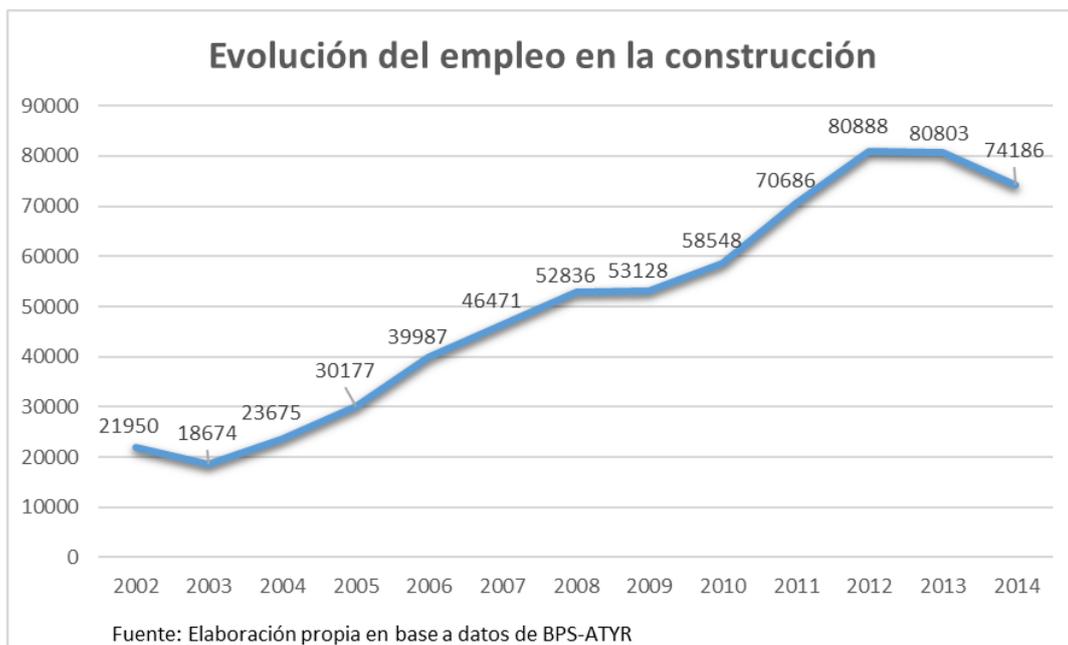


3.2 Algunos indicadores de la construcción.

El nivel de empleo

Uno de los primeros aspectos a analizar es la evolución del empleo en la construcción. En esta industria hubo un gran aumento del nivel de empleo, más que triplicándose la cantidad de trabajadores que había en el año 2002 si lo comparamos con el año 2014.

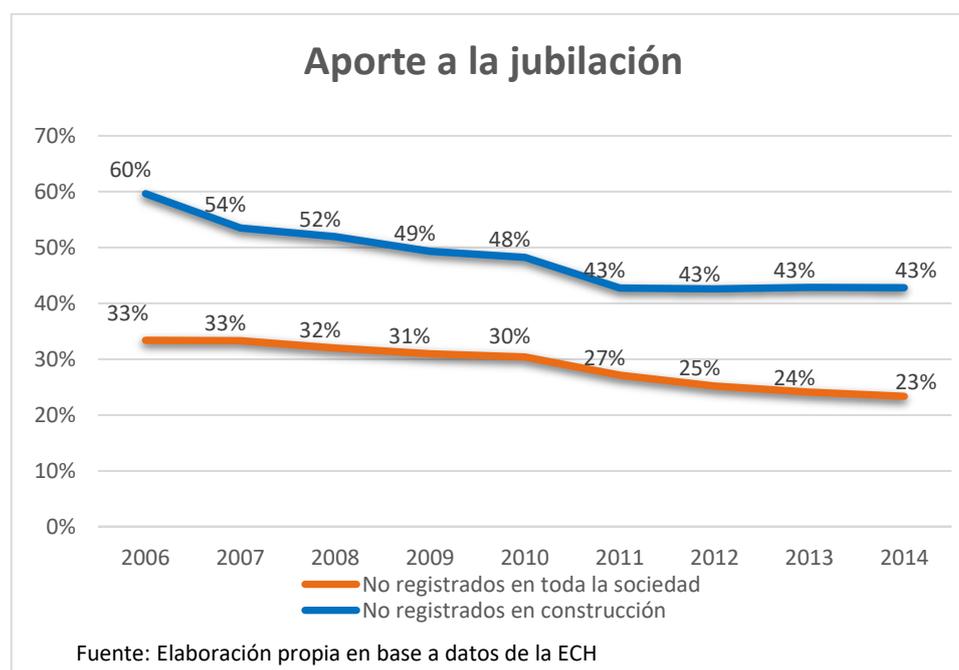
Gráfica IV: Cantidad de trabajadores registrados en el BPS del sector construcción.



Registro a la seguridad social

Uno de los aspectos que se puede analizar sobre la calidad del empleo es la realización de aportes a la seguridad social, lo cual es uno de los componentes del fenómeno de la informalidad, a este nos aproximaremos a través de los trabajadores que no contribuyen a la seguridad social⁴. En la Gráfica V es posible observar un importante descenso en los niveles de informalidad, tanto a nivel de toda la sociedad que ronda el 23% de los trabajadores, como a nivel de la construcción, aunque la industria aún cuenta con umbrales muy superiores a los del resto de la sociedad del 43%⁵.

Gráfica V: Evolución de la proporción de trabajadores que no realizan aportes a la seguridad social.



Accidentes laborales

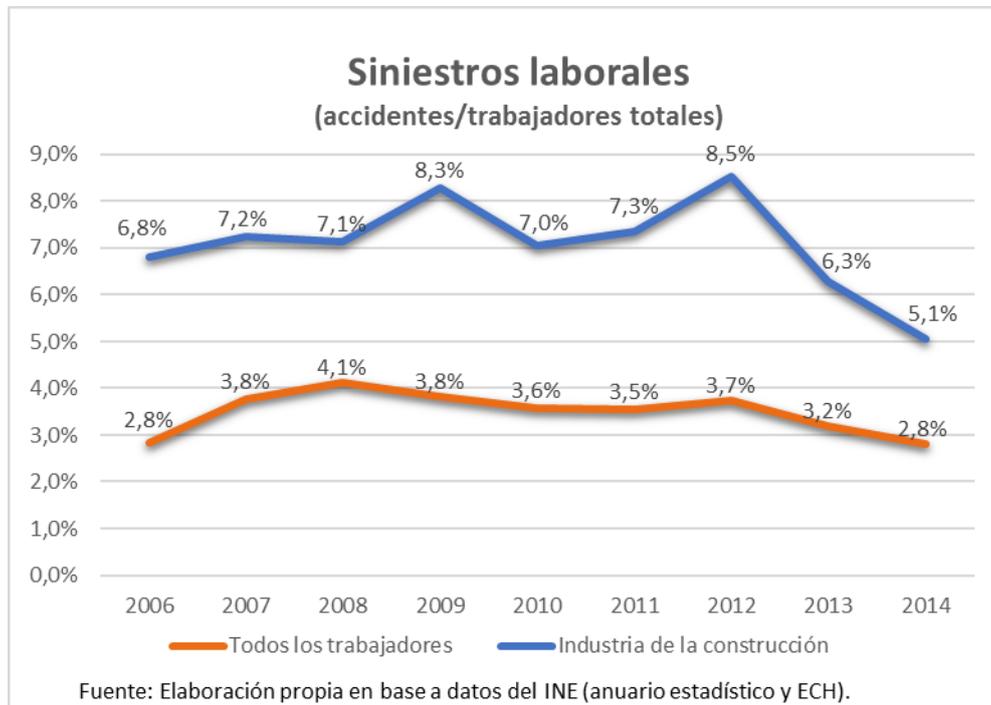
Oros aspectos que hacen a la calidad del empleo se relacionan con la seguridad en el trabajo. En la Industria de la Construcción suele existir un alto índice de accidentes vinculados al trabajo. Si comparamos los datos de 2012 se observa como la construcción representa aproximadamente el 20% de los siniestros laborales del país, siendo esta la segunda rama con mayor cantidad de accidentes, habiendo además en sólo dicho año un total de 49 trabajadores fallecidos. A continuación, se presenta la gráfica VI en la cual se analiza la evolución de los accidentes laborales pero en términos relativos a los trabajadores totales (se toman tanto formales como informales, a través de los datos de la ECH). Uno de los aspectos que llama la atención es que la construcción

⁴ Se realizó el análisis de la informalidad utilizando la pregunta en la ECH sobre si realizaban aportes jubilatorios.

⁵En 2014 había más de 130.000 trabajadores en la construcción, sin embargo, los cotizantes a la seguridad social rondaban los 70.000.

duplica la tasa de accidentes en comparación con el resto de los trabajadores y aquí también parece existir un cambio a partir del 2012, en donde se inicia una caída en la cantidad de siniestros.

Gráfica VI: Accidentes de trabajo en relación a la cantidad de trabajadores

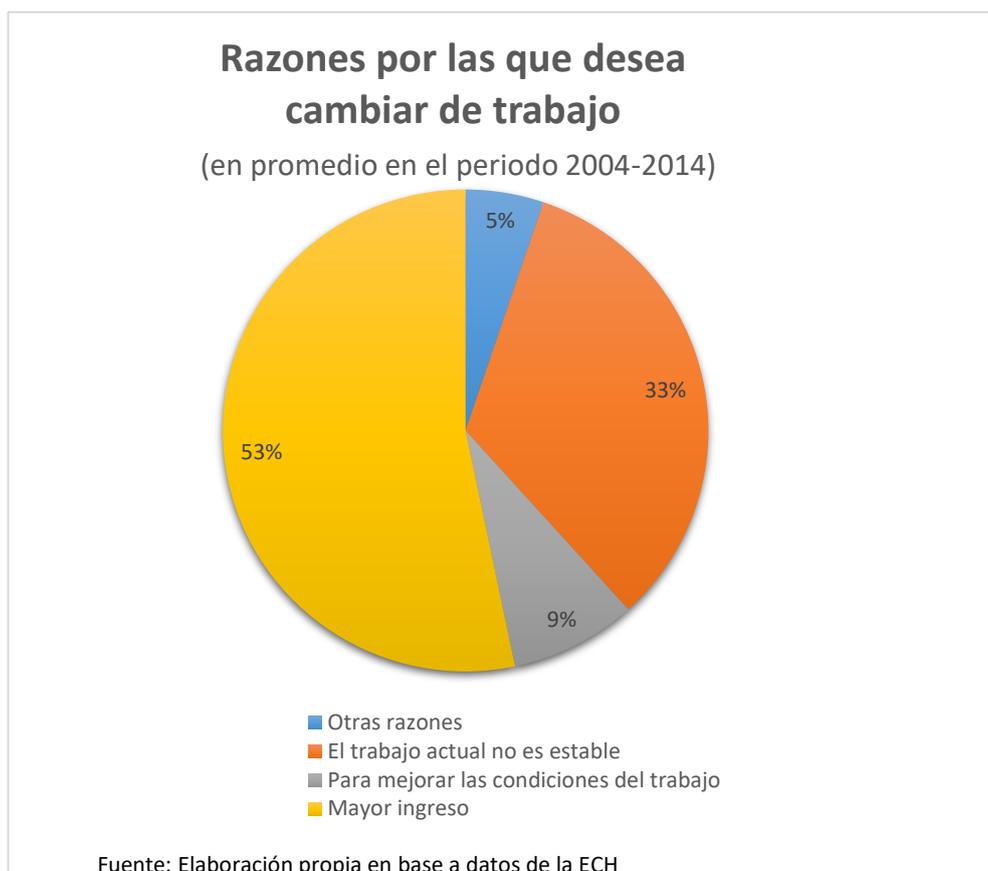


Percepción sobre el trabajo

A continuación, se presenta una aproximación a lo que podría ser la conformidad de los trabajadores con sus empleos. Este análisis se realiza a partir de los datos relevados partir de la ECH sobre la cantidad de trabajadores de la industria que se encuentran buscando otro empleo, y las razones que motivan la búsqueda.

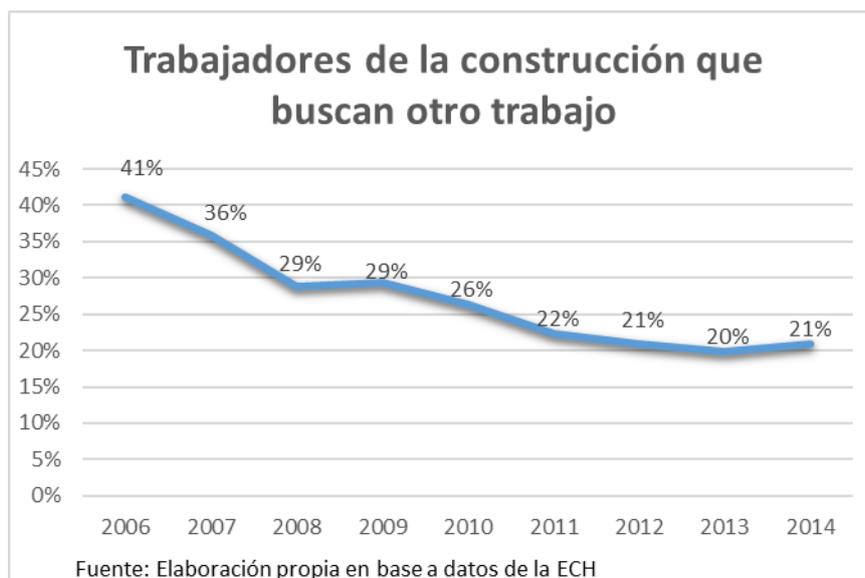
En promedio en el periodo en estudio las razones principales para buscar otro trabajo fueron las que se pueden ver en la gráfica VII.

Gráfica VII: Trabajadores que buscan otros empleos ¿Cuál es la razón?



Es interesante también observar a través de la gráfica VIII que han disminuido en un 50% aproximadamente la proporción de trabajadores que buscan otros trabajos, lo que se podría interpretar como una mayor conformidad con el empleo.

Gráfica VIII: Proporción de trabajadores del sector que buscan otros empleos.



4. Nuevo escenario para la política laboral en Uruguay

En la arena política existió un nuevo escenario luego de la llegada del Frente Amplio al gobierno, el Estado tomó un rol activo en la economía y mantuvo una alianza con los sindicatos, que se

evidenció tanto en la legislación laboral como en la incorporación a cargos de gobierno de dirigentes sindicales. Algunos de los aspectos esenciales fueron el fortalecimiento del dialogo social, “las instancias de negociación colectiva y la participación de los actores sociales aunado a una firme voluntad de garantizar el efectivo ejercicio de los derechos básicos de las libertades sindicales” (Tomasina y Gomez, 2008, p.36).

Las relaciones de poder tuvieron transformaciones importantes en el periodo como consecuencia de una serie de políticas que se podrían clasificar como redistributivas según Lowy (1994) ya que implicaron conquistas en derechos para los trabajadores en detrimento de mayores exigencias para los patrones (dueños de los medios de producción). A decir de Notaro (2010) “se transitó desde una “marginación sometida” por la persecución que limitaba la actividad sindical a una “asociación contestataria” en la cual el gobierno, las cámaras empresariales y los sindicatos asumieron tanto el conflicto como la cooperación” (p.18).

4.1 Actores

Uruguay es un país inmerso en el sistema capitalista y que por lo tanto se rige por dichas relaciones de producción, el estudio de este período en particular se trata también de analizar las alianzas entre las clases sociales dominantes y las dominadas, así como su incidencia en la toma de decisiones de políticas públicas.

En particular las RRL se componen de un conjunto de actores, que interactúan, negocian, y resuelven conflictos en torno a las realidades laborales. Las decisiones que estos actores toman se encuentran inscriptas en determinados contextos institucionales e históricos que moldean la relación.

En el caso de análisis se encuentra a los trabajadores, quienes se organizan en torno a la central única sindical del PIT CNT, y a su vez dentro de esta a través del SUNCA.

En cuanto a los empresarios, estos también se organizan a través de distintas gremiales empresariales, estas son: Cámara de la Construcción del Uruguay (CCU), Liga de la Construcción del Uruguay (LCU), la Asociación de Promotores Privados de la Construcción (APPCU) y la Coordinación de la Industria del Este (CICE).

Otro actor es el gobierno, el que interrelaciona principalmente a través de distintas leyes que se aprueban (Poder Legislativo), decretos, reglamentos y normativa (Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS).

El sector empresarial.

Las principales disidencias del sector empresarial fueron i) la denuncia a la OIT que firmaron sólo la Cámara de Industrias del Uruguay, la Cámara de Comercio y Servicios y una de las centrales empresariales de los rural; ii) el conocido como “documento de las cámaras empresariales” con

cinco firmas, las tres anteriores y otras dos, en donde reclamaron “reducir el gasto, mejorar la calidad de los servicios, flexibilizar las leyes laborales y cambiar las "prácticas" del MTSS”⁶.

En este periodo las cámaras empresariales se posicionaron en general en oposición a la mayoría de los cambios legales “llegando incluso en un momento a retirarse de los ámbitos de discusión de los temas laborales, lo cual no detuvo, sin embargo, la aprobación de nuevas leyes” (UCU, 2009, p.9). Aunque, en el caso de la construcción, el presidente de la CCU Ignacio Otegui planteaba:

“quienes somos parte del sector construcción acordamos varios temas, además de los salariales. Establecimos acuerdos que enriquecieron el vínculo entre los actores, intentamos integrar a las partes, basados en propiciar el diálogo. Aspiramos a poder trabajar en paz y en orden” (CCU, 2008)⁷.

La visión respecto a los empresarios sobre la situación excepcional de negociación colectiva en el sector de la construcción se justifica principalmente en dos razones. Una de ellas son los altos niveles de coordinación dados por una vocación negociadora con una larga historia de continuidad en la negociación. La otra, una causa histórica vinculada a el conflicto más grande del sector, la huelga del año 1993, que represento un punto de inflexión en la forma en que los actores se relacionan. Principalmente resaltaron la continuidad de la negociación, que construyo una “historia y tradición de dialogo, respeto mutuo y confianza en la negociación colectiva como herramienta definen el vínculo entre el gremio de los trabajadores y el de los empleadores de la construcción”⁸.

El gobierno en manos del Frente Amplio

En cuanto al rol del gobierno, en el 2005 asume un Partido de izquierda que entre sus principales preocupaciones se encontraban “la desprotección laboral y la falta de garantías sindicales que afecta a la mayoría de nuestro pueblo y son el resultado de las pésimas políticas aplicadas por sucesivos gobiernos conservadores y neoliberales”⁹.

El vínculo del gobierno con los movimientos sociales y los sindicatos se ha caracterizado por ser una relación de hermandad, aunque con relativa autonomía. Los principales dirigentes sindicales han estado en las líneas del partido de gobierno “El primer gobierno del FA tuvo un perfil “laborista”: se integra con una treintena de cuadros de origen sindical (...) y brinda a los trabajadores un cúmulo de bienes económicos y políticos” (Lanzaro, J, 2013, 18 de marzo)¹⁰.

⁶ Síntesis de prensa, recuperado de: <http://www.ciu.com.uy>

⁷ CCU, 2008, p.3, revista N° 6.

⁸ Revista Oficial de la Cámara de la Construcción, Época III, Año II, Número 6, Noviembre 2008, p.46.

⁹ Grandes lineamientos para el gobierno del Frente Amplio emanados del IV Congreso Extraordinario “Hector Rodriguez”. Recuperado de www.frenteamplico.org.uy

¹⁰ Columna: Los gremios y la izquierda con entrevista a Lanzaro, J. Recuperado de: <https://afusec.wordpress.com>

Si bien, “hay varios estudios que plantean que el FA es un partido “catch all” o policlasista” (Queirolo, 2009, p.9), el FA preserva el enlace con los sindicatos y otras organizaciones sociales, a pesar de que “los partidos catch-all dejan de lado las pretensiones de una transformación en profundidad de la sociedad capitalista y acuden a un reformismo que será la marca de su alternativa social democrática” (Lanzaro, 2010, p.51). La relativa autonomía y la conformación del FA como un partido “catch-all”, hacen que las tensiones entre sindicato y gobierno por momentos también salgan a la luz (Lanzaro,2004), existieron diversos episodios de confrontación entre el Partido de gobierno y los trabajadores, quizás el más notorio fue durante la aprobación de la Ley de Responsabilidad Empresarial en donde algunos los sectores del Frente Amplio manifestaron resistencia para votarla.

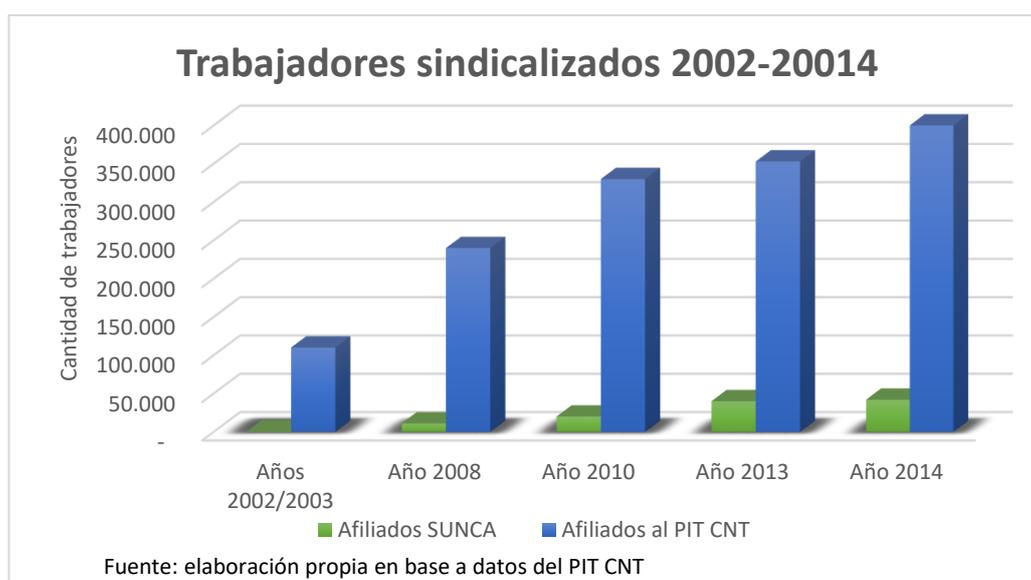
La reinstalación de los Consejos de Salarios representó la “institucionalización de la lucha de clases al reconocer la existencia de actores sindicales y empresariales con puntos de vista e intereses contradictorio y al mismo tiempo convoca a la superación del conflicto con la participación del Estado aceptando la relación capital – trabajo y el sistema político” (Notaro, 2010, p.10).

Los trabajadores

La actividad sindical en este sector históricamente ha sido muy importante, los antecedentes de la misma datan de 1884 cuando se funda la Asociación de Albañiles Marxistas, a lo largo de los años se van formando diversas organizaciones de resistencia, hasta que en el año 1958 se funda el actual SUNCA.

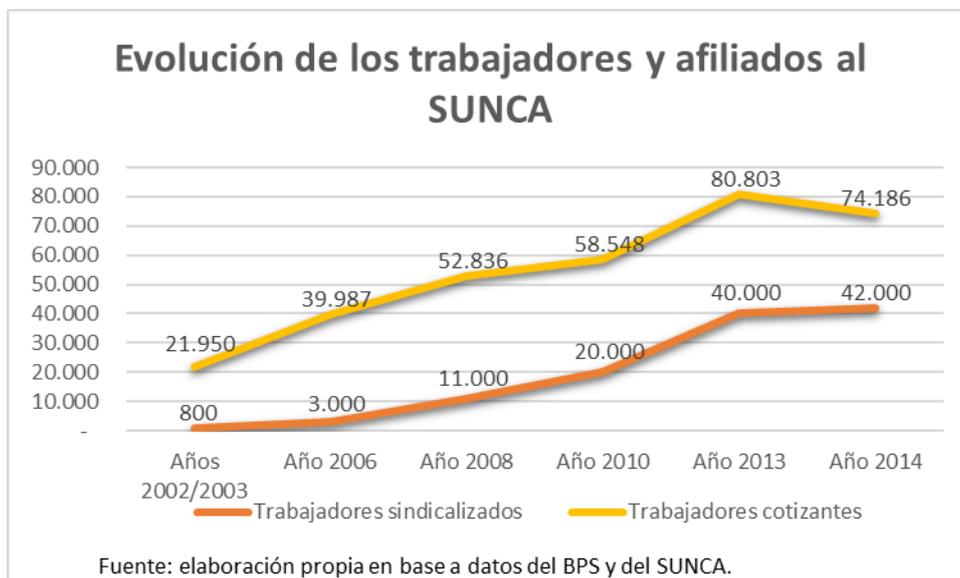
La reconstrucción de la negociación colectiva tripartita tuvo un impacto importante en la sindicalización, según los datos del PIT-CNT, tal como se puede ver en la Grafica IX.

Gráfica IX: Cantidad de trabajadores afiliados a su sindicato.



Los afiliados al SUNCA pasaron de 800 en 2002 a 42.000 en 2014. Si bien es cierto que también hubo un gran crecimiento en la actividad, que significó más trabajadores en el sector esta relación no fue proporcional tal como se ve en el incremento de la densidad sindical (gráfica XI).

Gráfica X: Número de trabajadores afiliados al SUNCA.



Gráfica XI: Nivel de sindicalización en la construcción.

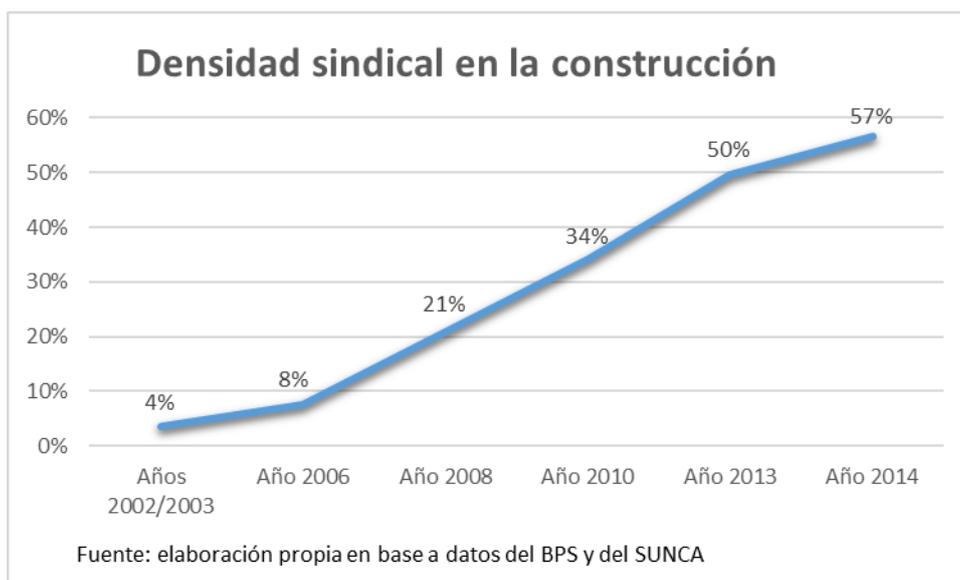


Tabla II: Resumen de los actores.

Empresarios	Trabajadores	Gobierno
<ul style="list-style-type: none"> • Reclamaban mantener condiciones de competitividad y más flexibilidad laboral. • Transcurrieron el periodo sin fisuras • Denuncian relación preferencial entre sindicatos y el FA. • Confrontación por ley de libertades sindicales y responsabilidad penal empresarial, entre otras. 	<ul style="list-style-type: none"> • La llegada del FA vislumbró “mejores condiciones para la lucha”, aunque no fue condición suficiente. • La ley de libertad sindical fue fundamental para las conquistas logradas (ej. poder hacer asambleas en las obras). • La clave la reconocen en la unidad y el factor organizativo a lo largo del país. 	<ul style="list-style-type: none"> • En 2005 asume un partido de izquierda con líneas programáticas en torno a la desocupación, precariedad laboral, informalidad, bajas remuneraciones, desprotección laboral y garantías sindicales. • Mantuvieron relación de hermandad, aunque con relativa autonomía. • Se incorpora como nexo entre dos partes con intereses contrapuestos,

<ul style="list-style-type: none"> • Los cambios institucionales no fueron claves para el SRLL en la construcción, ya existía tradición negociadora desde el año 1985. • Valoran positivamente los fondos sociales bipartitos. • Comparten la preocupación por la seguridad e higiene, plantean que la clave es la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • La clave la reconocen en la unidad y el factor organizativo. • La estrategia fue la de concientizar sobre la importancia de la defensa de los derechos laborales y la conquista de otros nuevos a través del dialogo y la movilización. 	<p>relación capital – trabajo y sistema político. Se institucionaliza “la lucha de clases”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce que en la construcción muchos acuerdos llegan resueltos antes de la instancia tripartita y se homologan.
---	--	---

Fuente: elaboración propia

5. Principales cambios en la relación laboral

A continuación, se presenta un resumen de los principales cambios laborales en la última década de forma cronológica, buscando no sólo incorporar al análisis aquellos acuerdos del sector sino también las normas a nivel nacional que no sólo atendían a la Industria de la Construcción.

5.1 Principales hitos

Tabla III: Resumen de los cambios laborales

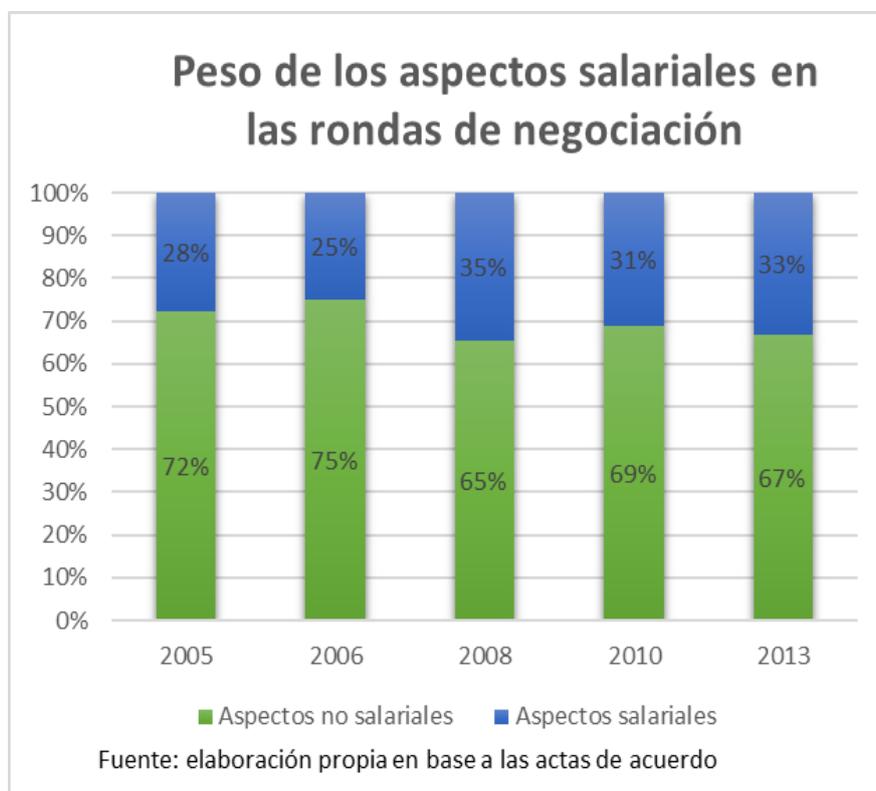
2005	2006/2007	2008/2009	2010/2012	2013/2014
Reinstalación de la NC	Libertades sindicales (ley y acuerdos)	Reducción de la jornada laboral (de 48 a 44)	Horas por lluvia	Libertades sindicales
Vuelven a tener hormigón, cerámica, ind. extractiva, etc.	Fueros y asamblea en lugar de trabajo	Licencias especiales (ley y acuerdos)	Reducción periodo a prueba	Partida de alimentación
Definen grupos de actividad, subgrupos.	Delegado de seguridad e higiene (licencias)	Licencia por antigüedad en industria (resolución)	Asamblea de seguridad higiene bimensual	Ley de responsabilidad penal empresarial
Mecanismos de prevención de conflicto	Limite bolsa de portland, 25 kg (decreto)	Ley de mano de obra local	Inserción de la mujer a la industria	Redefinición de las categorías de oficial de obra civil
	Creación de FOCER	Inserción de la mujer	Libertades sindicales	Uniforme
		Horas pagas a delegado de seguridad	Licencias especiales	Decreto seguridad e higiene (potestad de parar la obra)

Fuente: elaboración propia en base a las actas de acuerdo y legislación aprobada.

Se desprende de los convenios colectivos de la construcción que primaron los tópicos relacionadas a las condiciones de trabajo. Si tomamos como unidad cada uno de los artículos nos encontramos con que los aspectos no salariales en las distintas rondas de los CCSS estuvieron en el entorno del 60 y 75% del acuerdo¹¹, esto evidencia que estos espacios de negociación no fueron sólo utilizados para negociación salarial.

¹¹Para realizar este cálculo se tomó como unidad cada uno de los artículos y se los clasifico como salarial o no salarial.

Gráfica XII: Importancia relativa de los aspectos no salariales en los Consejos de Salarios de la Industria de la Construcción



5.2 Análisis de los cambios en las condiciones de trabajo

En la presente sección se realiza un breve análisis de algunos de los cambios en las condiciones de trabajo en base al marco teórico metodológico diseñado sobre condiciones de trabajo, vinculándola con otros aportes sobre consecuencias de estos cambios introducidos.

- **Forma de contratación de trabajadores e indemnización por despido**

Si bien en Uruguay la normativa permite los contratos a prueba, en el caso de la Construcción uno de los avances fue la limitación de la cantidad de jornales bajo esta contratación. Lo que parece paradójico en esta línea es que mientras en muchos otros sectores del país y del mundo hay una explosión del número de trabajadores bajo fórmulas de contratación atípicas y flexibles para que las empresas sean más competitivas, reduzcan sus costos y se adapten más fácilmente al entorno (Lora, 1997) en la construcción ocurre lo contrario y aumenta la regulación.

Los contratos temporales se caracterizan por buscar evadir los costos de despido, haciendo que sea más flexible el ingreso y egreso de trabajadores. En Uruguay hay protección al trabajo que busca

la estabilidad en el empleo y minimizar los riesgos de pérdida del empleo a través de lo que se conoce como indemnización por despido. Sin embargo, este resguardo no existe cuando los contratos son a término. En la Industria de la Construcción muchos contratos laborales son a término, por ello se buscó regular esta situación tratando de desincentivarlos mediante una carga económica mayor, a través de la cual se financia un fondo de cesantías y retiros como respaldo a los trabajadores.

La calidad del trabajo también se visualiza en la “forma de contratación zafral, que contribuye a la inestabilidad económica y laboral” (Alegre, et al., p.27, 2014), estas contrataciones constituyen procesos destructores, ya que exponen al trabajador en el caso de la construcción a contratos a término y lo enfrentan a la “incertidumbre de no contar con un ingreso monetario estable que le permita sobrevivir y proyectarse a futuro” (Tomasina, F, 2016, 17 de junio). En este sentido la penalización de estos contratos a través del FOCER genera desincentivos a estas prácticas y por lo tanto minimiza un proceso destructor del trabajo.

- **Legislación relativa a horas trabajadas**

La legislación uruguaya contempla límites a la jornada de trabajo, tanto diarios como semanales y está motivada “por el ánimo de proteger a los trabajadores y empresas de jornadas de trabajo demasiado largas, que ponen en peligro la salud del trabajador e impiden su desarrollo personal” (Lora, 1997, p.30). Otros autores vinculan la disminución de las horas como mayor libertad, ya que representa menos tiempo de subordinación para el trabajador (Udelar, 2008, p.27).

En este período la Industria de la construcción redujo la jornada laboral de 48 a 44 horas, mejorando de esta forma las condiciones laborales de los trabajadores y significando una apuesta a largo plazo en la mejora de la salud y el desarrollo personal en la vida social de los trabajadores. Además, se acordaron descansos fijos (sábados y domingos) que hacen a la mejora de procesos destructores, disminuyen la exposición a extensas jornadas y generan otros procesos positivos que permiten facilitar la organización fuera del trabajo, tanto la vida cotidiana del trabajador y la de su familia. En este sentido los trabajadores en entrevistas no sólo manifestaron la importancia a los efectos de su fatiga de trabajar menos horas, sino también los cambios en sus relaciones sociales, por ejemplo, asistir a buscar a los hijos a la escuela al menos un día a la semana.

En esta línea Victor Rossi miembro del Poder Ejecutivo planteaba que la reducción de la jornada va a permitir una mayor eficacia en el trabajo: "Más concentración, menos cansancio, más rendimiento y menos accidentes. Es imposible desde el punto de vista humano sostener esa carga

horaria, sobre todo en los periodos del año que abarcan buena parte del trabajo fuerte en la industria, en invierno y al aire libre"¹².

- **La cantidad y calidad del trabajo**

En cuanto a los procesos destructores las cargas físicas de materiales han sido uno de los principales riesgos y causal de diversas enfermedades a largo plazo. La posibilidad de disminuir la cantidad de kilos levantados por cada bolsa de portland representa una mejora real en la calidad de vida de esos trabajadores, a pesar de no existir una limitación a la cantidad de bolsas diarias.

Otro de los elementos que hacen a los procesos destructores o protectores del trabajo es la capacitación y la difusión de información, en este aspecto se destaca un avance positivo en esta área¹³. También se destaca que la capacitación no se encuentra en los cargos más altos, sino que por el contrario se encuentra democratizada en todos los trabajadores, tanto así que aquellos que no reciban instrucciones no pueden trabajar en obra.

A su vez para garantizar que la información llegue a todos los trabajadores y no de forma diferenciada se establecen horas mínimas de Asambleas en torno a la seguridad e higiene, así como la posibilidad de contar con carteleras exclusivamente dedicadas a la seguridad en la obra.

Otro de los procesos destructores tal como la exposición a factores climáticos también se vio disminuido posterior a los acuerdos al establecerse la prohibición del trabajo bajo lluvia, y además al establecer garantías salariales en caso de perder jornales por lluvia.

- **El nivel salarial**

El salario que reciben los trabajadores también hace al empleo de calidad, en el caso de la construcción todas las categorías han incrementado sustancialmente sus ingresos tanto nominales como reales, lo que género que muchos trabajadores prefieran permanecer en la industria.

- **Equidad de genero**

Existe en Uruguay y la región inequidades salariales en cuanto al ingreso que perciben por igual tarea e igual formación las mujeres, por lo tanto, ambos sexos parten de distintas condiciones al momento de acceder a un empleo. También existen algunos trabajos que se han feminizados (Nielfa, 2003) como por ejemplo el trabajo doméstico y otros que se han masculinizados (la construcción podría ser un ejemplo).

¹² Revista Oficial de la Cámara de la Construcción, Época III, Año II, Número 6, Noviembre 2008, p.50.

¹³ A modo de ejemplo desde junio del año 2009 al año 2015 desde el FOCAP se habían realizado 356 cursos en todo el país en donde más de 7.500 trabajadores se han formado. Estos cursos se han realizado tanto en obras como en Instituciones educativas de la zona. También se habían firmado convenios de capacitación con Ministerios e instituciones educativas.

La existencia de normativa que regule la maternidad, contemple el periodo de lactancia, así como también la posibilidad de realización de determinados estudios médicos tiende a equiparar la diferencia de condiciones en que se encuentra la mujer en relación al hombre. En línea con esta búsqueda de igualdad entre los géneros es que en varios acuerdos la Industria de la Construcción reconoce el rol de la mujer y establece el compromiso de delinear acciones para su incorporación. Algunas de estas medidas fueron, la incorporación de la ley de Mano de Obra Local, a través de la cual el ingreso a trabajar en la Industria se establecía por sorteo.

El tratamiento de posibles procesos destructores como la discriminación por género mejora las condiciones en que se desarrolla la relación laboral y el sector ha demostrado una gran madurez, siendo pionero en formas de ingreso por sorteo, por ejemplo.

- **Seguridad e higiene**

Las condiciones de seguridad e higiene le dan al trabajador un marco en el que se desarrolla la relación laboral. La posibilidad de incidir en estas condiciones, y la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores contribuye a mejorar las mismas. En el caso de la Industria de la Construcción en diversos acuerdos no sólo se incrementó la información mínima necesaria para quienes son nuevos (haciendo obligatorios cursos, etc.), sino que también se incorporó a la cotidianidad de la obra la existencia de comunicaciones sobre seguridad a través de carteleras y asambleas mensuales e incorporando la figura de un delegado de seguridad e higiene en un trabajador (un compañero), que es quién tiene la referencia en el tema. Otro de los aspectos importantes e innovadores del sector es la posibilidad de paralizar la obra en caso de riesgo de vida por la sola voluntad de los trabajadores.

Al respecto de los accidentes de trabajo con la aprobación de la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial más allá de la penalización a los empleadores lo que se busca es la prevención del accidente y a su vez poner en debate la salud de los trabajadores.

- **Libertad para la acción sindical**

La libertad sindical busca servir de garantía para que los trabajadores pueden ejercer libremente cualquier tipo de asociación en torno al trabajo, confiriendo a la organización sindical “el derecho a redactar sus estatutos y a elegir libremente sus representantes, sin injerencia de las autoridades públicas” (Garza, 2001, p.138). En el caso del SUNCA ellos tienen la posibilidad de realizar las elecciones democráticamente. Estas elecciones de los delegados sindicales se realizan en las obras con la más amplia participación, esto permite que la información fluya entre los trabajadores, que se le de difusión a las plataformas de las distintas listas y disminuir los costos de ir a votar (ya que se vota en las mismas obras), etc.

- **La participación**

En el caso de la industria esta participación de todos los actores se materializa en los espacios de la negociación colectiva, gobierno de los Fondos Sociales, las comisiones bipartitas, etc.

El establecimiento de espacios de intercambio y de participación en lo que refiere a la salud laboral implica un cambio en el enfoque, construyendo la llamada “salud colectiva, ya que se pretende generar espacios de construcción y reflexión crítica en torno a los procesos productivos y sus repercusiones en la salud de quienes venden su fuerza de trabajo” (Alegre, et al.,2014, p.24). La participación de los trabajadores “es una condición necesaria para la construcción colectiva de conocimiento, así como para planificar posibles acciones que minimicen los daños a la salud” Tomasina y Gomez (2008) en Alegre, et al (2014, p.24).

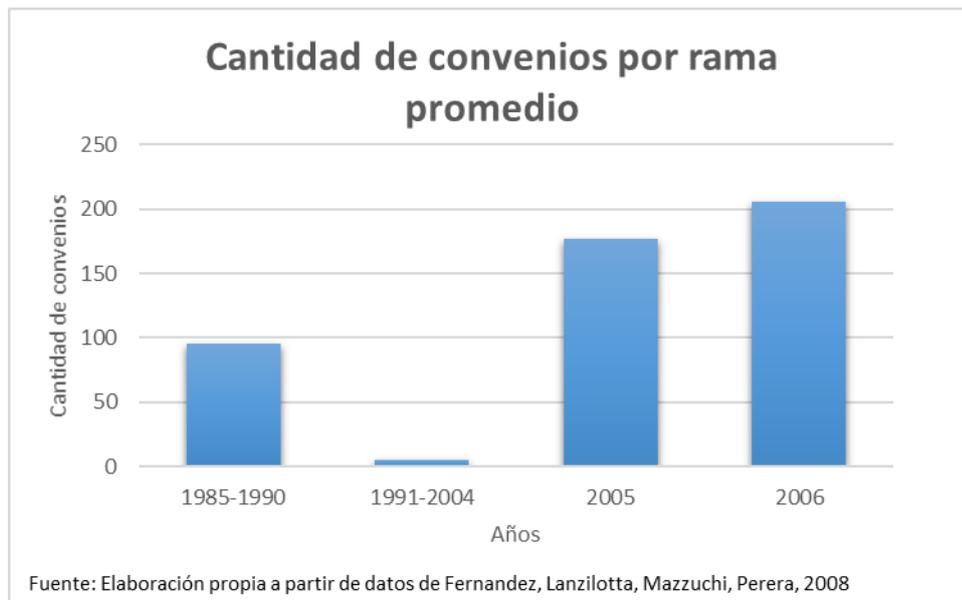
6. ¿A qué se deben estos cambios?

En este capítulo se busca a través de las entrevistas con los actores analizar las distintas visiones sobre qué cambios existieron en el periodo que alentaron mayores conquistas en las condiciones laborales, así como describir cuál fue la estrategia usada por los mismos y finalmente se realizan algunas reflexiones.

6.1 La reinstalación de la negociación colectiva

Si bien en la década de los 90 el Estado no participo de la negociación colectiva y por lo tanto no se convocó a los Consejos de Salarios algunos sectores lo mantuvieron entre ellos la construcción. Esta continuidad en la negociación parecería ser uno de los factores determinantes de los logros y avances de este sector. Sin embargo, no fue total esta continuidad perdiéndose en sectores importantes como la actividad extractiva, areneras, caleras, balasteras, cemento portland, hormigón, cerámica, pre moldeado y pre mezclado.

Gráfica XIII: Convenios colectivos firmados en todas las ramas en total.



Si bien se mantuvo en los demás sectores de la construcción dirigentes sindicales sostienen que “habiendo sostenido la negociación, igual perdimos negociación porque perdimos fortaleza organizativa” (Hafliger, I., 2016, 31 de mayo). Por lo tanto, la llegada de la negociación colectiva represento un nuevo escenario tanto para aquellos sectores que la habían perdido como para aquellos que continuaron, pero con más dificultades que en la última década.

Una de las primeras acciones del SUNCA frente a la reinstalación de los CCSS fue la de que aquellos sectores que la habían mantenido (subgrupo 001) contribuyan a que los demás se organicen y recuperen la negociación, lo que permitió forjar unidad y solidaridad en el gremio:

“La primera gran tarea fue recomponer los sectores que no tenían negociación colectiva. Por eso en el 2005 destinamos un grueso de nuestra organización para recomponer este tejido de la organización y fue un enorme acierto. Para estos sectores en el 2005 quien batallo para que tengan convenio colectivo fue el sector que ya tenía. Esto fue forjando toda una idea de unidad, porque después fue fácil explicarle al trabajador del hormigón que su convenio colectivo había sido peleado por aquel trabajador de la obra, que ya tenía, pero que igual salió a pelear con lo que tenía para instalar mesa de negociación salarial”. (Andrade, O., 2016, 7 de junio)

6.2 Un punto de partida: las libertades sindicales

Del dialogo con los distintos actores se encuentran diversas explicaciones a los cambios que han ocurrido. Dirigente sindical comienza planteando que

“Hay una conquista que es la madre de todas las conquistas, esta es la libertad sindical. La ley de libertad sindical cambia el escenario de cuáles eran las condiciones para desarrollar

sindicalismo hasta ese momento y de ahí en más mejora la posibilidad de la militancia sindical". (Steinhardt, F., 2016, 31 de mayo)

Si bien también se reconoce que con la ley sola no es suficiente, esta es identificada como un puntapié inicial para un proceso de cambios, en donde cada sindicato lo trabajo de distinta manera pero que "En el caso del SUNCA la aprovechamos al mango, de hecho, si uno mira desde la aprobación de la misma hasta acá, la afiliación se multiplico por 14." (Steinhardt, F., 2016, 31 de mayo).

Los trabajadores plantearon que en obras grandes era muy difícil la actividad sindical, siendo en ocasiones hasta causal de despidos indirectos, despidos, suspensión, aislamiento y persecución: "me acuerdo de una obra en la que me echaron por agarrar un volante. Había compañeros del SUNCA afuera de la obra, porque no los dejaban entrar, yo no me afilie ni nada agarre un volante y me echaron y mala suerte" (Steinhardt, F., 2016, 31 de mayo).

Estas estrategias ponían en juego tanto la situación en particular de los trabajadores que decidían sindicalizarse, como la organización toda, ya que servían de medidas ejemplarizantes, que desincentivaban la participación. Sin embargo, lo que destacan es que con la Ley de libertades sindicales "lo que cambio es que nos animamos a parar, no fue tanto la ley, sino la reacción que tuvo en nosotros, la ley nos dio un resguardo" (Steinhardt, F., 2016, 31 de mayo). Esto deja planteado un primer análisis sobre la importancia de la existencia de una ley, pero otro aún más complejo sobre el efecto en los trabajadores en cuanto a el ejercicio y goce del derecho y la defensa del mismo.

Los empresarios en respuesta al proyecto de ley de libertades sindicales en conferencia de prensa realizada por varias de las cámaras afirmaron que este proyecto no se trataba de un hecho aislado, sino que "forma parte de una estrategia del gobierno que apunta al desplazamiento de los empresarios en la gestión de las empresas, determinando un nuevo orden en nuestra sociedad"¹⁴. Plantearon asimismo que de aprobarse se estarían "introduciendo un factor de desequilibrio en las relaciones laborales, beneficiando a los sindicatos y no necesariamente al conjunto de los trabajadores"¹⁵. Señalan, también, que se iba a afectar la viabilidad de las empresas, sus posibilidades de reinversión y el interés por generar nuevos emprendimientos, dificultando el crecimiento y planteando que la iniciativa atentaba contra la generación de empleo.

En entrevista con dirigente empresarial planteaba en contraposición a lo mencionado por los trabajadores que en el caso de la construcción siempre existió libertad para la participación sindical, planteando como ejemplo que desde la salida de la huelga se han permitido hacer elecciones al sindicato en donde participan miles trabajadores. Los empresarios ven que la ley de libertades sindicales no fue un cambio sustancial en la relación, ya que reconocen que las relaciones entre los

¹⁴Columna de El Espectador del 15 de diciembre de 2005: Ley de fueros sindical enfrenta al gobierno con los empresarios. Recuperado de <http://www.espectador.com>

¹⁵ Idem

empresarios y trabajadores en el sector son de larga data, y no desde el 2005 con la llegada de la izquierda al gobierno. En contraposición a esto los trabajadores reconocen que eran pocas las empresas que autorizaban a los sindicatos a entrar a las obras, cosa que hoy a partir de la ley de libertades sindicales se puede hacer amparado en dicha regulación.

Desde la CCU se planteó que lo que estaba ocurriendo con la aprobación de esta ley era la amputación de poder por parte del gobierno, y era un desequilibrio a los tres polos de poder del país empresarios, trabajadores y el gobierno, “el gobierno debe mantener el equilibrio, no inclinar la balanza hacia un lado” (Oteguay, M, 2016, 6 de junio).

6.2 El diferencial del SUNCA: su organización

Uno de los aspectos que vale la pena analizar es cómo ven los trabajadores al sector y que encuentran de distinto en su desempeño. Ante esto Andrade, O. planteaba que “un primer componente que esta bueno desmontar es que sólo depende del desempeño económico, es decir analizarlo en términos PIB no alcanza, si no hay correlación de fuerza atrás” (Andrade, O., 2016, 7 de junio), poniendo como ejemplo que existieron otros sectores con un crecimiento similar, pero que sin embargo las conquistas laborales no fueron las mismas.

A su vez, Hafliger, I. planteaba que los cambios se debieron principalmente a tres componentes:

“El primero es el propio crecimiento de la actividad económica, el segundo es la llegada al gobierno de una fuerza política que se construyó sobre la base de enormes coincidencias desde el punto de vista programática en relación al movimiento sindical todo. (...) Soy un convencido y el sindicato todo lo ha sostenido, que (...) la llegada al gobierno y por lo tanto a los resortes de la administración del Estado en algunas de sus expresiones más importantes como los ministerios y las propias relaciones laborales, negociación colectiva y los consejos de salarios encuentra en el Frente Amplio opiniones, sensibilidades y programa más cercanos a programas opiniones y sensibilidades de los trabajadores que no encontré lisa llanamente en otros.

(...) El sindicato pudo haber desaprovechado estas circunstancias, yo estoy convencido (...) que las aprovecho en el buen sentido para su desarrollo organizativo y de posibilidades de dar batalla por condiciones de trabajo y salario” (tercer componente).

La organización de SUNCA parte de sindicatos de base en cada obra, y a su vez un delegado por cada una de ellas, “la clave de todo es los compañeros organizados en la obra, sino es todo un cuento, un sindicato no son cuatro dirigentes, son los trabajadores organizados en la base y sino no es”. (Steinhardt, F., 2016, 31 de mayo).

Esta organización y énfasis en la base se vio acompañado de numerosas campañas de afiliación, la primera de ellas fue la campaña por los 10.000 afiliados luego de la firma del primer convenio.

También de la revitalización de espacios de participación como fue la Fundación Sunca Solidario y las Brigadas Solidarias.

Una de las principales dificultades en cuanto a la organización sindical que surgió en las entrevistas es la forma en que se organiza el trabajo, a medida que las obras terminan muchas veces los trabajadores son dados de baja e inician a trabajar en otra razón social, por lo que se requiere un ejercicio continuo de afiliación, “pasamos afiliando y re-afiliando” (Andrade, O., 2016, 7 de junio).

En cuanto a la estrategia de acumulación y de organización se reconoce que:

“El crecimiento del sindicato estuvo muy relacionado a las conquistas y las conquistas también. Aquí existe una condición dialéctica necesaria, cada vez que íbamos a conversar con un compañero, en una asamblea con miles de compañeros como pudo haber pasado en Montes del Plata en Botnia íbas a conversar en base de lo que habías conquistado y en base a lo que te faltaba lograr y tenías que enamorarlo, tenías que convencerle la cabeza, aunque sea el estómago” (Hafliger, I., 2016, 31 de mayo).

6.3 Colaboración, reformas y fortalecimiento

Las reformas organizativas internas del sindicato y la revitalización del funcionamiento de las estructuras ya existentes ha sido una de las principales estrategias para hacer frente al nuevo escenario político. Sobre este aspecto Quiñones, Acosta y Barros (2006) clasifican algunas de las estrategias de revitalización de los sindicatos entre las que se encuentran las de colaboración, reformas internas, provisión de servicios y fortalecimiento institucional.

Si analizamos desde este enfoque la colaboración ha sido una de las estrategias utilizadas para la revitalización, en esta encontramos la definición de una serie de espacios participativos y comisiones en donde se negociaban diversos aspectos en relación de cooperación. Algunas de las comisiones creadas en el periodo fueron de seguimiento de la reglamentación de la libertad sindical, otras para la inserción de la mujer en la industria, comisiones que estudiaron la situación sobre los laudos y las categorías laborales, así como también el trabajo desde los fondos sociales. Hymann (1994) en Quiñones, Acosta y Barros (2006) plantea que algunas demandas cuantitativas como el salario, vacaciones “se verían revisados a la luz de los cambios en el trabajo y de la nueva actitud comprometida (...) sumando temas nuevos, como son, la planificación de la trayectoria laboral, salud, calidad del trabajo, formación, condiciones contractuales, etc” (p.8).

Sin duda el aspecto más relevante fue la reforma interna, es decir la introducción de modificaciones a la propia organización sindical. En esta línea el sindicato reforzó su presencia en los centros de trabajo, fortaleciendo de esta forma la organización y multiplicando su incidencia, realizando varias campañas de afiliación de nuevos miembros. Además, el sindicato trabajo en fortalecer las estructuras existentes e impulso nuevas estructuras horizontales, realizando una fuerte apuesta en la formación de cuadros militantes en todos los niveles.

También el sindicato pensó una estrategia sobre cómo comunicar sus conquistas, y como invitar a la participación. Las estrategias fueron diversas, desde los intercambios personales a través de recorrida por las obras, realización de asambleas y manifestaciones populares. Algunas de las estrategias novedosas fueron intervenciones urbanas, numerosas de cara a la campaña por la lucha por la vida y otra serie de movilizaciones en los espacios públicos. Contaron además con una fuerte política de comunicación en redes sociales y a través del programa “Replanteo TV”, en el que difundían sus logros y sus reivindicaciones, lo que les permitió además de mejorar su comunicación interna, estrechar los vínculos con el resto de la sociedad.

Estas reformas internas se vieron también en los trabajadores que participaban del gremio, y un ejemplo fue el apoyo del SUNCA a la incorporación de la mujer en la industria, designando por ejemplo en el año 2017 por primera vez a una mujer como representante del SUNCA a la mesa representativa del PIT-CNT.

A modo de resumen otra de los principales cambios a la interna del gremio se trata de la concientización sobre la importancia de luchar organizadamente por las condiciones de trabajo, cuidándose a ellos mismos, cuidando al compañero, protegiendo a las familias de los compañeros, buscando evitar que siga habiendo trabajadores víctimas de siniestros laborales, etc.

En cuanto a la provisión de servicio, no se aplica exactamente al caso del SUNCA la definición realizada por los autores, ya que no hay incentivos a la afiliación basado en beneficios individuales y servicios como podría ser acceso a colonia de vacaciones, etc. Sin embargo, en esta línea se desarrollaron formas alternativas de participación, con un gran crecimiento del área social del gremio. Esto representa mucho más que la provisión de un servicio, los trabajadores sostienen que es una nueva forma de concebir las relaciones laborales e incluso las relaciones sociales a través de la solidaridad. Algunos ejemplos fueron la Institucionalización del SUNCA solidario, la permanencia de las brigadas solidarias como la Agustín Pedroza, el Plan de apoyo al egreso realizado en coordinación con el SIRPA, entre otras. Un aspecto interesante a destacar es que estos cambios no sólo afectaron a la interna del gremio mejorando su sinergia, sino que representaron una fuerte inserción en la sociedad, ya que no se trataba de servicios para los trabajadores de la construcción, se trataba de arreglar escuelas, de apoyar en la construcción de viviendas, de reinsertar en la sociedad a jóvenes que habían cometido delitos, etc., y eso tiene efectos en toda la comunidad.

Por último, desde la perspectiva del fortalecimiento institucional, este ha sido otra de las fuentes de revitalización de la actividad sindical, ya que el SUNCA incrementó su presencia en la plano político e institucional, no sólo en la participación a nivel de los Consejos de Salario, sino también con iniciativas legislativas, un ejemplo fue la aprobación de la Ley de responsabilidad penal empresarial.

7. Conclusiones

En la presente investigación se buscó analizar la relación entre la reinstalación del dialogo social y las conquistas en las condiciones laborales en la industria de la construcción, vinculándolo con el rol del sindicato de poner en la agenda estas reivindicaciones. Las hipótesis de este trabajo vincularon los cambios en el dialogo social, la organización sindical y las conquistas de derechos en relación a las condiciones laborales. A través de información empírica que surge de entrevistas en profundidad, actas de acuerdo de convenios colectivos, legislación vigente, documentos sindicales, documentos de las cámaras empresariales y otros datos secundarios, las hipótesis no fueron refutadas. La principal apreciación es que luego de una serie de modificaciones que establecieron una nueva regulación de la relación capital trabajo existieron cambios en la forma en que se organizaba la actividad sindical y nuevas visiones desde la praxis solidaria que colocaron en los debates a las condiciones laborales, estos aspectos fueron desarrollados durante el documento y se retoman brevemente como reflexión final.

Las relaciones laborales del Siglo XXI se han ido adaptando a las nuevas exigencias de producción y rentabilidad de las empresas, haciéndose cada vez más flexibles, y dificultándose ante tanta fragmentación e individualización de sus condiciones laborales una construcción colectiva transformadora. Estas condiciones han hecho que la falta de estabilidad e incertidumbre sean dos aspectos cada vez más característicos de la relación laboral. Sin embargo, en las relaciones laborales en Uruguay, y en particular de la Construcción estas no parecen ser las premisas que se apliquen, y esto ha sido uno de los motores de la investigación.

En primer lugar, los indicadores sobre la actividad económica y en particular del sector muestran un gran crecimiento en el periodo en estudio, que tuvo como uno de los motores principales el aumento de la IED. La construcción, si bien no fue el sector que más creció se encuentra dentro de los 5 sectores que más lo hicieron, y en cuanto al crecimiento salarial fue mayor que en el promedio del sector privado. El nivel de actividad también se incrementó y en el caso de la Construcción se cuadruplico en relación a la cantidad de trabajadores en los años previos 2002 y 2003. Este rápido crecimiento de la economía se conjugó con una importante caída de la desigualdad y mejoras en el bienestar social, tal como la pobreza, indigencia e informalidad.

El periodo 2004-2014 se caracterizó por reformas sociales que buscaron la generación de una matriz de protección social, fomento de la participación, legislación protectora de los trabajadores, generación activa de empleo, con un enfoque de equidad y justicia social. Durante el periodo en estudio se procesó una profunda reforma laboral, que estableció nuevas Instituciones y normativas que le fueron dando forma a las relaciones laborales. Al reinstalarse los Consejos de Salarios se reconoce institucionalmente tres bloques de poder, los sindicatos, empresarios y el Estado, en otras palabras, relación capital - trabajo y el sistema político.

Por otra parte, si bien el contexto económico y político fue favorable respecto a la década anterior y facilitó un dialogo social activo, fue clave la presencia de determinados actores como los sindicatos para la formulación de las políticas públicas.

Los actores

Algunas de las primeras reflexiones que podemos obtener a partir del análisis de los actores es la divergencia de opiniones sobre algunos de los acontecimientos. Por un lado, los empresarios en el periodo se preocuparon por sus condiciones de competitividad y rechazaron la relación preferencial entre sindicatos y el Partido de gobierno manifestando que el poder político se amputó poder, teniendo algunos episodios de importante confrontación como fue la ley de libertades sindicales y la ley de responsabilidad penal empresarial. Por otra parte, los trabajadores plantean que existieron cambios con la llegada del Frente Amplio al gobierno, pero que esos cambios no fueron condición suficiente para todas las conquistas laborales, sino que fueron un puntapié inicial que requirió una dinámica social que lo sostenga y lo impulsen. En este sentido sostienen que la ley de libertades sindicales fue esencial en este proceso, ya que representó un cambio en la forma de organizarse. En cuanto al gobierno, la asunción en 2005 de un Partido político de izquierda con fuertes lazos con el movimiento sindical y líneas programáticas tendientes a una reforma laboral en favor de los trabajadores.

Las conquistas

Los principales aspectos reivindicativos del sindicato estuvieron centrados en la recuperación salarial y mejora de las condiciones de trabajo. Sobre el primer aspecto, se observa tanto en indicadores sobre la evolución de los salarios reales como en el descenso de los trabajadores que buscan irse de la industria por sus bajas remuneraciones. Por otra parte, existieron cambios en las condiciones laborales que fueron históricos, de hecho, del análisis de las actas de acuerdo de los CCSS se encuentra que en más del 65% de los artículos en el periodo hacen referencia a aspectos no salariales.

Las condiciones laborales en el sector tuvieron importantes mejoras en las siguientes áreas: forma de contratación de trabajadores e indemnización por despido, horas de trabajo y descansos, cantidad y calidad del trabajo, nivel salarial, medidas de no discriminación, seguridad e higiene, libertad en la acción sindical y participación

La práctica sindical

Tal como planteaban Amarante y Bucheli (2011) una importante limitación de la literatura académica sobre la negociación colectiva es que considera a los sindicatos homogéneos y no introduce factores organizativos, sin embargo, en este trabajo el énfasis estuvo puesto en este aspecto. A partir de las entrevistas se desprende que los aspectos más destacados por los trabajadores han sido las reformas organizativas internas del sindicato y la revitalización del funcionamiento de las estructuras ya existentes.

La praxis sindical en el caso del SUNCA se caracterizó por la incorporación de la solidaridad a los valores cotidianos del gremio, creándose espacios permanentes en donde los trabajadores podían

aportar (brigadas solidarias, donación de hora para familias víctimas de accidentes laborales, plan de apoyo al egreso, etc.). Según los dirigentes la principal estrategia fue el dialogo con todos los trabajadores y la generación de conciencia en cuanto a los derechos laborales conquistados y los que aún faltan, la perspectiva que se buscó hacer hincapié fue más allá de la lógica del hace la tuya o “cuidar tu bolsillo”, se buscó “enamorar y conquistar” a los trabajadores para pelear por derechos que trascendían muchas veces los beneficios individuales, pero que hacían a la cotidiana de su vida y trabajo.

Hacia futuro

Finalmente, este estudio no tuvo pretensiones de ser generalizado a otros contexto, pero buscó comprender la situación de la construcción, concluyendo que se maneja un nuevo modelo de participación y organización de las relaciones laborales, en donde en muchos casos predominó la negociación y el dialogo entre los actores más que el conflicto, sin embargo, esta lógica negociadora no hizo al sindicato perder su vocación clasista, y significó la creación de nuevas estrategias de acumulación y de concientización en todos los niveles de la sociedad.

8. Referencias bibliográficas

- Alegre, M.; Guigou B, Fonsalía, A.; Frank, N.; Hahn, M.; Heinzen, J.; Mendy, M.; Quintero, J.; Rodriguez, N.; Russi, E.; Vadell, M. (2014). *Los trabajadores arroceros de la cuenca de la Laguna Merín: análisis de su situación de salud*. Uruguay, Espacio Interdisciplinario. Universidad de la República.
- Antunes, R. (2000). “La centralidad del trabajo hoy”. *Papeles de población*,6(25), 83-96. Uruguay, Recuperado en 27 de agosto de 2017, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252000000300005&lng=es&tlng=es.
- Betancourt, O. (1999). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ecuador, OPS, OMS–FUNSAD.
- Bértola, L., Isabella, F., & Saavedra, C. (2014). “El ciclo económico del Uruguay, 1998-2012”. Uruguay, *DOL (Documentos On-line)/FCS-UM*; 33. Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/4678/1/DOL%20UM%2033.pdf>
- Bucheli, M., & Amarante, V. (2011). *Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006*, Uruguay, CEPAL
- Nielfa, G. (2003). *Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral*. Privilegios o eficiencia, 39-53.

- Dahl, C. M., Le Maire, D., & Munch, J. R. (2013). *Wage dispersion and decentralization of wage bargaining*. *Journal of Labor Economics*, 31(3), 501-533.
- Dunlop, J. T. (1958), *Industrial Relations Systems*, Henry Holt, Nueva York.
- Drolas, A., Montes, J., Picchetti V., Lenguita, P., Duhalde, S., Villanueva, M., Maza, O., Quiñones, M., Trejos, M., Zelaschi, M., López, P., Hebling, A., Spinosa, M. (2007), *Relaciones de Poder y Trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*. Buenos Aires, Argentina, Rolta.
- Freeman, R. B. (2009). *Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions?* (No. w14789). National Bureau of Economic Research
- Freeman, R. B., & Gibbons, R. S. (1995). *Getting together and breaking apart: the decline of centralized collective bargaining*. In *Differences and Changes in Wage Structures* (pp. 345-370). University of Chicago Press
- Garza Toledo, E. D. L. (2016). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires, CLACSO.
- Groisman, F., & Marshall, A. (2005). *Determinantes del grado de desigualdad salarial en la Argentina: un estudio interurbano*. *Desarrollo Económico*, 281-301.
- Instituto de Relaciones Laborales (2009), *Las Relaciones Laborales 2005-2009*. Uruguay, Universidad Católica del Uruguay.
- Karl, M. (2015). *Manuscritos económicos y filosóficos de 1844 (primer manuscrito)*. El trabajo enajenado. *Diario La Juventud*, ed. 16/8/15, Montevideo.
- Kerr, C.; Dunlop, J.; Harbison, F., & Myers, Ch. (1960), *Industrialism and industrial man*, Harvard University Press, Cambridge. En español (1963), *El industrialismo y el hombre industrial*, Eudeba, Buenos Aires.
- (1971), *"Post Scriptum a El industrialismo y el hombre industrial"*, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 83, N° 6, Ginebra.
- Kochan, T., & Katz, H. (1988), *Collective bargaining and industrial relations*, Irwin, Homewood Ill.
- Kochan, T., & Piore, M. (1990), *Proposal for comparative research on industrial relations and human resource policy and practice*. Reunión de expertos, OCDE, París.
- Kochan, T.; Katz, C., & Mac Kersie, R. (1993), *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*, MTSS, España.
- Kochan, T., Locke, R. & Piore, M. (eds.) (1995), *Employment relations in a changing world economy*, MIT Press, Cambridge.

- Kochan, Thomas; Mc Kersie, Robert, & Cappelli, Peter (1983), *Strategic choice and Industrial Relations Theory and Practice*, SSP WP N° 1506-83.
- Lanzaro, J. (2010). *Uruguay: un gobierno social democrático en América Latina*. Revista Uruguaya de Ciencia Política, 19(1), 45-68.
- Lanzaro, J., & Buquet, D. (2004). *La izquierda uruguaya entre la oposición y el gobierno*. Editorial Fin de Siglo.
- Lindbeck, A., y Snower, D. (2001). "Insiders versus Outsiders." *Journal of Economic Perspectives* 15(1): 165-88.
- Lindbeck, A., y Snower, D. J. (1989). *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. MIT Press Books, 1.
- Lijphart, A. (1971). *Comparative politics and the comparative method*. *American political science review*, 65(03), 682-693.
- Lowi, T., (1994. 1964). *Políticas públicas, estudios de caso y teoría política*. En Aguilar Villanueva. Luis (ed.) *La hechura de las políticas*. México: Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa. Pp. (89-117).
- Lora, E. (1997). *La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe* (No. 343). Working Paper, Inter-American Development Bank, Office of the Chief Economist.
- Lukács, G. (2005). *Ontología del ser social: el trabajo. Textos inéditos en castellano*. Bs As: Ed. Herramienta.
- Moene, K. O., & Wallerstein, M. (1997). *Pay inequality*. *Journal of Labor Economics*, 15(3), 403-430.
- Notaro, J, Quiñones Montoro, M, Senatore, L y Supervielle Milburn, M. (2011.). *Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo : Uruguay 2005-2009*. Uruguay, Ediciones Universitarias.
- Notaro, J., (2010). *Conflicto, desigualdad e instituciones laborales: Uruguay a mediados de 2010*. Uruguay, Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República.
- Organización Internacional del Trabajo- Cinterfor, (1998) *Manual para delegados de obra en seguridad e higiene*, Uruguay.
- Organización Internacional del trabajo (1951) . *Actas, 34.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Apéndice VIII. Ginebra*. Recuperado de <http://www.ilo.org/>

- Queirolo, R. (2009). *El rol de los programas de transferencias monetarias en la reelección del Frente Amplio en 2009*. Del cambio a la continuidad. Ciclo electoral, 2010.
- Quiñones, M., Acosta, M., & Barros, G. (2006). *Desafíos, perspectivas y estrategias del movimiento sindical: un marco analítico. Aportes para la construcción de lo colectivo*. Psicología y Organización del Trabajo VII.
- Rueda, D. y Pontusson, J. (2000). *Wage Inequality and the Varieties of Capitalism*. *World Politics*, p'ags. 350-383
- Tomasina, F., & Gómez, M. (2008). *La salud de los trabajadores rurales. Los trabajadores olvidados. Los asalariados rurales y la jornada de ocho horas*, Montevideo: Ed. Udelar-CSEAM. PIT-CNT, 82-90.
- Universidad Católica del Uruguay (2009). *Las relaciones laborales 2005-2009*. Recuperado de <http://ucu.edu.uy>
- Universidad de la República (2008). *Los trabajadores olvidados*. Recuperado de <http://pim.udelar.edu.uy>
- Yacuzzi, E. (2005). *El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación* (No. 296). Serie Documentos de Trabajo, Universidad del CEMA: Área: negocios