

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores
de la construcción (FOCER):
una herramienta estratégica de combate a la
precarización de la industria.
Significados e implicancias desde la perspectiva
de los actores directamente involucrados**

Laura Estéfani Zapata Fernández

Tutora: María Cecilia Espasandín Cárdenas

2016

Dedicado a todos los obreros de la construcción, que al despuntar el alba con sus manos ásperas edifican sueños propios y ajenos; tenaces y errantes protagonistas de la historia.

En especial a mi padre, héroe anónimo de todos mis días...

Índice

Introducción.	1
Metodología.	5
Técnicas.	6
Objetivos.	8
Hipótesis.	9
Capítulo 1: Marco teórico.	
1.1 La categoría Trabajo.	10
1.2 Transformaciones en el modo de acumulación y regulación: la precariedad como característica saliente de la actual coyuntura.	14
1.3 Las transformaciones recientes y sus impactos en la realidad nacional.	22
Capítulo 2: Caracterización de la industria de la construcción.	
Aproximación general.	29
2.1 ¿A qué llamamos industria de la construcción y quiénes son sus trabajadores?	29
2.2 Rasgos distintivos.	32
2.3 Evolución reciente.	34
2.4 Perfil de los trabajadores de la industria.	41
Capítulo 3: Análisis normativo.	
“Pan para hoy y hambre para mañana”: la inestabilidad laboral en la industria de la construcción.	45
3.1 Formas de contratación en la industria de la construcción.	45
3.2 Creación del Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción (FOCER): análisis de la Ley 18.236, y su modificativa Ley 19.045.	49

Capítulo 4: Análisis del trabajo de campo.	
Primera parte:	
4.1 “Ser obrero de la construcción”.	55
4.1.1 La vinculación al sector.	56
4.1.2 El trabajo en la construcción: la perspectiva de los entrevistados.	61
4.1.3 El vínculo temporal con la industria.	73
Segunda parte:	
4.2 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: el punto de partida.	84
4.2.1 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: la situación previa.	85
4.2.2 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: el para qué.	89
4.2.3 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: el proceso.	92
4.2.4 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: el impacto.	95
Capítulo 5: Conclusiones.	115
Bibliografía.	125
Códigos, Leyes y Decretos.	128
Convenios Colectivos.	129
Sitios Web consultados.	130
Anexos.	

Introducción

La investigación que a continuación se presenta constituye y materializa un proceso de varios meses de trabajo, enmarcado en la realización de la monografía final de grado correspondiente a la Licenciatura en Trabajo Social de Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

La misma recoge la impronta del Proyecto Integral “Trabajo y Sociabilidad”, parte de entender al trabajo como categoría central fundante del ser social, como *“fenómeno originario que determina y caracteriza, en germen, la esencia del ser social, los procesos de producción y reproducción de la vida y del género humano”* (Lema; 2011: 2). En concordancia con lo expuesto, la presente producción escrita abordará una temática relacionada al mundo del trabajo y que particularmente involucra a un sector específico de la economía nacional: la industria de la construcción.

La primacía de contratos laborales por tiempo determinado en este sector de actividad (con sus múltiples consecuencias), ha resultado desde siempre una problemática que golpea con saña a los trabajadores; no obstante y en relación a esto, en los últimos años el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) llevó adelante la conquista de una reivindicación histórica: la creación del Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción (FOCER).

El mismo se concreta mediante Convenio Colectivo de fecha 12/05/2006, donde se establecen los principales lineamientos que darían forma al Proyecto de Ley que más tarde sancionaría y regularía dicho Fondo: la Ley 18.236 de 26 de Diciembre de 2007 reglamentada por Decreto 449/008 de 2008. Posteriormente, la Ley 19.045 de 26 de Diciembre de 2012 introduciría algunos complementos y modificaciones.

El objetivo principal del FOCER es la promoción o incentivo a la contratación permanente de trabajadores en la industria, a modo de amortiguar y paliar la problemática estructural de la inestabilidad laboral, aparejada por la existencia prevaleciente de vínculos laborales temporales.

Dicho Fondo cuenta con una existencia muy reciente, por lo cual resultó interesante indagar cual es el conocimiento que los trabajadores afectados tienen del mismo, como lo perciben y evalúan. También resultó pertinente conocer la opinión de quienes administran el FOCER, en tanto Fondo tripartito con representantes del sector trabajador, empresarial y del Poder

Ejecutivo, experiencia única dentro de la industria; así como de otros actores involucrados a nivel político y gerencial.

La motivación por estudiar esta parcela de realidad social surge de la significación que la misma adquiere para el investigador. De acuerdo con Weber (1985) la selección de los objetos de investigación en las ciencias histórico-sociales se encuentra permeada por los valores culturales de cada época, que les torna significativos y dignos de interés científico. Creemos haciendo eco de estas palabras, que la problemática relacionada con las formas que adquiere el trabajo en la actual coyuntura, sus implicancias para los sujetos y las experiencias surgidas en pos de transformar esta realidad, resulta hoy central; hecho que ha dado lugar a una prolífera producción académica. A esto se suma la particular circunstancia de ser quien escribe, hija de un obrero de la construcción, adquiriendo la temática en términos personales una importancia aún mayor. Entendemos y apelamos a que esta motivación no se convierta en impedimento para el desarrollo de un trabajo objetivo, riguroso en términos científicos, siendo conscientes de que las valoraciones personales una vez elegido nuestro objeto, han de quedar a un lado.

En base a lo explicitado, el objeto de estudio de la investigación que se desarrolla es: analizar cómo se particulariza la inestabilidad laboral en tanto arista de la precariedad en la industria de la construcción uruguaya, e indagar/evaluar el impacto del Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción (FOCER) como medida paliativa, en base a la perspectiva de los actores directamente involucrados.

El documento se organiza de la siguiente forma:

El primer capítulo se propone tratar y problematizar el significado de la categoría trabajo, partiendo de una concepción marxista ontológica que otorga a la misma una centralidad indiscutida en la vida del ser humano; para luego adentrarse en el análisis de las deformaciones y aspectos fenoménicos que el trabajo adquiere en la actual coyuntura del capitalismo tardío.

A continuación se realiza un breve recorrido, por las transformaciones que provocó el agotamiento del modo de acumulación y regulación rígido o fordista-keynesiano, que primó en gran parte del globo hasta principios de los años 70'; dando lugar luego a lo que Hobsbawm denominó la "Era del Derrumbamiento". Se analizan entonces los procesos de reestructuración capitalista, del Estado y el mundo del trabajo que surgen como correlato de la mutación/transición hacia un modo de acumulación y regulación de tipo flexible.

Dentro del marco general de estas transformaciones, se identifica al trabajo precario como característica saliente de la actual coyuntura, definiéndolo en cuanto a sus componentes objetivos y subjetivos; rescatando a su vez las implicancias que acarrea en la vida cotidiana de los sujetos.

El capítulo concluye con una breve mención a la realidad nacional en el contexto de los cambios descriptos, y la emergencia de las administraciones de izquierda que otorgan jerarquía a la agenda social, así como a la regulación de las relaciones de trabajo y la formalización del empleo; muestra de ello es la convocatoria a los Consejos de Salarios suspendidos en el país desde la década del 90’.

El capítulo dos realiza una breve caracterización de la industria de la construcción uruguaya definiéndola, analizando sus trazos fundamentales y el lugar estratégico que ocupa en la economía del país. A su vez, se precisa quienes son los trabajadores de la construcción, cuál es su perfil y el del mercado laboral que conforman; caracterización que resulta fundamental a la hora de comprender las particularidades que asume el trabajo en la industria y las consecuencias aparejadas para los sujetos a ella vinculados.

El capítulo tres avanza en el proceso de análisis. Comienza por hacer referencia a las formas que adquiere el vínculo laboral dentro de la industria; se caracteriza los diferentes tipos de contrato de trabajo, con especial hincapié en aquellos denominados “a término”, predominantes en este sector de actividad y fundamentados históricamente en la dinámica y características de la industria. Se introduce la problemática de la inestabilidad laboral indagando como se particulariza en el sector, para posteriormente introducir el detalle de la normativa que dio origen al FOCER, en tanto medida paliativa de este flagelo.

El capítulo cuatro presenta el análisis de entrevistas realizadas a informantes calificados y trabajadores del sector, desde una perspectiva y actitud crítica. Comprender la “cosa misma” y explicar los fenómenos sociales a partir de la actividad práctica y objetiva del hombre histórico exige una actividad intelectual que lleve a cabo un progreso de lo abstracto a lo concreto, poniendo en práctica el método presentado por Kosik (1975).

“El camino de la representación caótica del todo, a la rica totalidad de las múltiples determinaciones y relaciones coincide con la comprensión de la realidad (...). El todo es accesible directamente al hombre pero como todo caótico y nebuloso; para que pueda conocerlo y comprenderlo a ese todo, para aclararlo y explicarlo es necesario dar un rodeo: lo concreto se vuelve comprensible por medio de lo abstracto, el todo por medio de la parte” (Kosik; 1975: 18).

Entendiendo así la realidad, se trató de identificar e ir develando de modo aproximativo el sistema de mediaciones que dan sentido socio-histórico a la misma y permite comprender los fenómenos sociales, ya no como hechos aislados sino como parte de una totalidad, en una dialéctica entre lo universal y lo singular.

Finalmente el capítulo cinco expone las principales conclusiones a las que se arribó mediante el proceso de investigación. Las mismas no pretenden agotar en modo alguno las posibilidades de análisis ni transmitir una imagen acabada de la tema que se aborda. Por el contrario, somos conscientes de la bastedad y complejidad de la realidad social, que opone al investigador la dificultad de la aprehensión total so pena de caer en interpretaciones totalizadoras y simplistas que obstaculizan el progreso del conocimiento científico.

Metodología

Siguiendo a Grassi (2011) entendemos que el Trabajo Social puede y debe contribuir a los procesos de producción de conocimiento sobre fenómenos, procesos y problemas sociales, transformando los objetos de intervención en objetos de investigación y reflexión; habilitando acciones de más largo aliento que contribuyan a generar nuevos espacios de autonomía y una mayor gravitación política de la profesión, superando el trabajo sobre lo inmediato, lo “urgente” (Malacalza; 2003).

Haciendo eco de esta idea, resulta pertinente y fundamental la generación de nuevos conocimientos relativos a la industria de la construcción en general y al Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción (FOCER) en particular, desde el Trabajo Social, sobre todo teniendo en cuenta la poca/nula exploración de éste campo desde la disciplina.

Se pretende llevar a cabo un estudio de la realidad social seleccionada, desde una perspectiva integradora, en el entendido de que las dimensiones cuantificables y cualificables que la constituyen no resultan excluyentes. En concordancia, se emprendieron esfuerzos con el fin de incorporar de forma conjunta datos cuantitativos y cualitativos, a modo de complementar y enriquecer el análisis.

“La realidad social es una totalidad con dimensiones objetivas y subjetivas y la objetividad científica exige que las dos sean tenidas en cuenta, porque el comportamiento social explícito está cargado de valoraciones implícitas que lo condicionan y hacen posible” (Bonilla-Castro & Rodríguez Sehk; 1997: 27).

No obstante, y teniendo en cuenta que el criterio más adecuado para la selección de un método, está determinado *“por la naturaleza del problema que se investiga (...) [y] son las propiedades de la realidad las que deben determinar el método o los métodos a ser usados”* (Bonilla-Castro & Rodríguez Sehk; 1997: 22); se optó por adherirnos a una perspectiva predominantemente cualitativa de investigación. Se procura captar los significados, conocimientos e interpretaciones de los sujetos participantes sobre la realidad social considerada, entendida como producto histórico; en tal sentido, el contacto directo con los sujetos constituye un elemento central que habilita la comprensión.

“La principal característica de la investigación cualitativa es su interés por captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto” (Bonilla-Castro & Rodríguez Sehk; 1997: 47).

A su vez, el trabajo que se presenta tiene un carácter exploratorio; entendiéndose por este tipo de estudios aquellos que *“se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes”* (Batthyány & Cabrera; 2011: 33). En relación a esto, debe mencionarse la ausencia de estudios relativos al FOCER en general, y a su impacto/evaluación en particular, desde la perspectiva que se presenta. La no existencia y el no acceso a información sistematizada de esta experiencia, presentó en ocasiones dificultades para llevar adelante el proceso de trabajo.

Técnicas:

La investigación exigió la utilización y combinó diversas fuentes de información, así como el uso de diferentes técnicas, entre ellas: la revisión bibliográfica y el análisis documental, la utilización de información estadística secundaria y el relevamiento de información primaria mediante entrevistas a informantes calificados y trabajadores de la industria de la construcción.

Los datos relevantes, “nuevos”, fueron obtenidos mediante la técnica de entrevista personal¹, que buscó conocer la perspectiva y marco de referencia de quienes conforman la población de estudio. Tomando como referencia la tipología que presenta Patton (1980), se optó por la modalidad de entrevista estructurada con una guía, donde con el propósito de que los entrevistados se expresen y argumenten discursivamente su perspectiva personal sobre la temática concreta que se aborda, el investigador define previamente una serie de tópicos.

En concreto, la entrevista estuvo orientada a indagar sobre todo, la percepción que informantes calificados y trabajadores de la industria tienen sobre el FOCER, obteniendo de ellos una serie de respuestas que permitan evaluar, análisis mediante, los impactos de la Ley en el colectivo en general, y en la vida cotidiana de los sujetos en particular.

Se definió como universo de análisis a todos los trabajadores de la industria de la construcción, comprendidos dentro del Grupo N° 9 Subgrupo 01 de los Consejos de Salarios, que accedieron a la prestación del FOCER. Cualquiera haya sido la causal de acceso y

¹ *“En términos generales, la entrevista personal puede definirse como una conversación o un intercambio verbal cara a cara, que tiene como propósito conocer en detalle lo que piensa o siente una persona con respecto a un tema o una situación particular”* (Bonilla-Castro & Rodríguez Sehk; 1997: 93).

cualquiera sea/haya sido su vínculo laboral con la industria (permanente-no permanente) al momento de usufructuar el beneficio; cualquiera sea su género, lugar de residencia y trabajo, edad y categoría. También formaron parte del universo, los miembros representantes de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del FOCER por el Poder Ejecutivo, el sector trabajador y el sector empresarial; así como la Gerente General del Fondo y el Secretario General del SUNCA, en tanto informantes calificados.

La estrategia de muestreo empleada para la selección de los trabajadores a entrevistar, por tratarse de una investigación de carácter cualitativo y exploratorio, fue de tipo no probabilístico e intencional². Específicamente, se optó por la estrategia de la bola de nieve, donde una vez identificados algunos de los participantes clave, se solicitó a los mismos identificar otros posibles informantes, de acuerdo los objetivos del estudio y los criterios establecidos por el investigador.

Se realizaron varias gestiones y salidas de campo con motivo de concretar las entrevistas, tanto a informantes calificados como a trabajadores de la industria de la construcción. Durante los meses de Mayo y Junio de 2016, se visitó y entrevistó al entonces Ex-Secretario General del SUNCA y Diputado del Frente Amplio por la lista 1001 (hoy día Secretario General de la gremial tras abandonar su banca en Diputados); quien participó del proceso de negociación, redacción y discusión parlamentaria del FOCER. También fueron consultados y entrevistados miembros de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del FOCER: los representantes del sector trabajador y empresarial; la Presidenta de la Comisión y representante del Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por último, también se entrevistó a la Gerente General del Fondo.

Posteriormente durante los meses de Junio y Julio se llevaron a cabo 12 entrevistas a trabajadores de la construcción. En una primera instancia, aprovechando la ocasión del 16° Congreso Nacional del SUNCA realizado en instalaciones del Club Platense de la ciudad de Montevideo, se realizaron ocho entrevistas a trabajadores que accedieron a la prestación del

² *“El muestreo intencional o selectivo se refiere a una decisión hecha con anticipación al comienzo del estudio, según la cual el investigador determina configurar una muestra inicial de informantes que posean un conocimiento general amplio sobre el tópico a indagar, o informantes que hayan vivido la experiencia sobre la cual se quiere ahondar”.* (Bonilla-Castro & Rodríguez Sehk; 2005: 138).

FOCER; durante el mes de Julio se concretaron otras tres, por medio de la técnica explicitada anteriormente³.

La secuencia descrita, se fundamenta en la dificultad encontrada para el acceso a documentos e información sistematizada en general, relacionada con el FOCER; lo cual exigió un proceso de construcción constante del dato. Por ello, la identificación primera de informantes calificados, conocedores de la temática que se aborda, resultó crucial a la hora de emprender los esfuerzos que hoy se materializan en el presente trabajo⁴.

Objetivos:

General:

Evaluar el impacto del Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción (FOCER) mediante la percepción que tienen los actores directamente involucrados (Poder Ejecutivo, gremiales y trabajadores de la industria).

Específicos:

- Analizar el FOCER en su contexto de surgimiento, desde una perspectiva jurídica y política.
- Indagar las percepciones que tienen los trabajadores de la industria sobre el FOCER.
- Indagar si el FOCER ha tenido algún tipo de incidencia en las condiciones de vida de los trabajadores del sector.
- Releva la percepción de las gremiales de la construcción, el Poder Ejecutivo e informantes calificados en general, sobre el FOCER.
- Indagar el impacto del FOCER en las formas de contratación de la industria.

³ Cabe señalar que los entrevistados son en su totalidad hombres; si bien la industria de la construcción emplea también a mujeres (el último Convenio Colectivo hace referencia explícita a la intención de generar mecanismos que faciliten su ingreso y permanencia en la actividad), las mismas se concentran en ramas que no se vinculan directamente con el trabajo en obra (ejemplo: peajes o administración). Pertenecen a subgrupos menores dentro del amplio Grupo N° 9 de los Consejos de Salarios y por tanto no conforman la población de estudio de la presente monografía. Por consiguiente, la representación de mujeres dentro de la industria es muy escasa y más aún, dentro del Subgrupo 01.

⁴ Ver pauta de entrevista a informantes calificados y trabajadores de la construcción en anexo.

Hipótesis:

- El surgimiento del FOCER responde a una coyuntura económica y política favorable.
- La percepción del FOCER resulta positiva entre los trabajadores directamente afectados.
- El FOCER ha incidido en las condiciones de vida de los trabajadores del sector.
- La percepción de los informantes calificados respecto del FOCER, es positiva.
- El FOCER ha desalentado las formas de contratación temporal en la industria de la construcción.

Capítulo 1. Marco Teórico.

1.1 La categoría Trabajo:

El trabajo, desde la concepción marxista a la que adherimos, es entendido como proceso de realización del hombre vivo, actividad productiva consciente del ser humano que contiene una dimensión ontológica, fundante del ser social.

En palabras de Marx:

“En primer lugar, el trabajo es un proceso entre hombre y naturaleza, un proceso en el que, mediante su acción, el hombre regula y controla su intercambio de materia con la naturaleza. Se enfrenta a la materia de la naturaleza como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales pertenecientes a su corporeidad, brazos y piernas, manos y cabeza, para apropiarse de los materiales de la naturaleza en una forma útil para su vida. Al actuar mediante este movimiento sobre la naturaleza exterior a él y cambiarla, transforma al mismo tiempo su propia naturaleza” (Marx; 2007: 241).

En esta misma línea Iamamoto agrega:

“Trabalho que, sendo o selo distintivo de humanidade dos individuos sociais na construçao de respostas as necessidades humanas, é portador de projetos a realizar, transformando simultaneamente o sujeito e a realidade” (Iamamoto; 2001: 17).

En consecuencia:

“La naturaleza provee el material primero para la realización del trabajo, la ocasión para que éste produzca bienes capaces de objetivar las capacidades esenciales del hombre. De ahí que la realización (Verwirklichung) del trabajo requiera, para Marx, de un proceso de objetivación (Vergegenständlichung) humana” (Infranca & Vedda; 2012: 26).

Es por tanto, un proceso de “autocreación” que distingue al hombre del animal, por medio del cual, el ser humano produce sus medios de subsistencia y vida material; derivando a su vez de él, las diferentes formas de su conciencia.

“El trabajo constituye un fenómeno central para la vida social tanto como productor de valores de uso y cambio, tanto sea por su ausencia como por su existencia en diferentes formas, generador y destructor de identidades personales y colectivas” (Antunes; 2000: 3).

No obstante dicha actividad adquiere dadas las condiciones sociales y económicas actuales, la forma fenoménica de la alienación y explotación, donde prima la valorización y

acumulación del capital; producto y consecuencia del proceso de división del trabajo que: *“da la posibilidad, más aún, la realidad de que las actividades espirituales y materiales, el disfrute y el trabajo, la producción y el consumo, se asignen a diferentes individuos”* (Marx; 1968: 21). Todo lo cual trae aparejado una distribución desigual “cuantitativa y cualitativa” del trabajo y sus productos: la propiedad. *“(…) división del trabajo y propiedad privada son términos idénticos: uno de ellos dice, referido a la actividad, lo mismo que el otro, referido al producto de ésta”* (Marx; 1968: 22).

Las lógicas propias del modo de producción capitalista hacen que el trabajo, metabolismo hombre/naturaleza, pierda su significado original y se transforme de medio de satisfacción de necesidades, a medio de vida e intercambio; la transformación de los sujetos en objetos, medios para la satisfacción material/inmaterial de las necesidades de otros, lo que lleva a la disolución de la genericidad humana. El hombre se torna una mercancía al vender su fuerza de trabajo (*“la más miserable de las mercancías”*), lo que determina que los valores de uso cedan paso a los valores de cambio, el trabajo deja de ser un medio de satisfacción de necesidades para quien lo realiza, satisfaciendo las necesidades de reproducción del capital. Se opera un proceso de desvalorización del mundo humano de forma directamente proporcional a la valorización del mundo de las cosas; y se instaura la racionalidad formal abstracta, subordinada a fines inmediatos y particulares, funcionales al capital, habilitando y garantizando la perpetuación de las condiciones necesarias para la reproducción del orden actual.

El capitalismo ha promovido y llevado el fenómeno del “extrañamiento” a su máxima expresión, entendido éste como:

“(…) la existencia de barreras sociales que se oponen al desarrollo de la individualidad en dirección a la omnilateralidad humana (...). El extrañamiento es un fenómeno exclusivamente histórico- social que en cada momento de la historia se presenta bajo formas siempre diversas” (Antunes; 1999: 90-91).

La posibilidad de entender y vivir el trabajo en términos de realización en la actual coyuntura, parece reservado a ciertos núcleos de individuos que pueden desplegar por medio de él su creatividad; no obstante la inmensa mayoría de los seres humanos lo vive de forma coercitiva, como castigo, una actividad que desgasta su tiempo y energía vital, simple medio para la reproducción de su existencia física. A su vez la creación social de necesidades y nuevas formas de consumo, hace de la compulsión a trabajar un elemento clave de la

acumulación capitalista. En síntesis, ésta forma particular y distorsionada del trabajo es la más extendida en la etapa histórica actual, donde el hombre y su conciencia se tornan víctimas de las relaciones de producción material; donde las mercancías aparecen como las determinantes de la naturaleza y fin de la actividad humana, dándose una cosificación de las relaciones entre individuos.

“O fenomeno de la alienacao há muito já apareceu na sociedade, talvez esteja presente em toda vida social do homem, mas nunca assumiu forma tao aguda e poderosa como atualmante. E isto em suas mais diversas formas: economica, politica, social e ideológica” (Schaff; 1967: 13).

De acuerdo con esto, el trabajo se ubica y constituye un punto neurálgico de la sociedad productora de mercancías. El capital no puede prescindir nunca del trabajo vivo en el proceso de creación de valores, ya que vería inhabilitada su reproducción; no obstante el capitalismo en su fase actual propende una reducción del trabajo estable a favor de formas más diversificadas de trabajo, que aumentan su utilidad y productividad, incrementando las tasas de plusvalía en los procesos de producción. La expansión del capital constante en detrimento del capital variable, la conversión del trabajo vivo en trabajo muerto, así como la imbricación cada vez mayor entre trabajo material e inmaterial y la interrelación entre actividades productivas e improductivas, son elementos claves para el desarrollo de una concepción ampliada del trabajo (Antunes; 1999).

Resulta pertinente entonces, retomar la doble dimensión del trabajo que Marx esbozara en su obra “El Capital” para comprender la centralidad que la categoría tuvo, tiene y tendrá en las sociedades humanas: trabajo concreto y trabajo abstracto. El primero de ellos hace referencia a la creación de valores de uso:

“En cuanto creador de valores de uso, en cuanto trabajo útil, el trabajo es, por lo tanto, una condición de la existencia del hombre, independiente de todas las formas de sociedad, una necesidad material eterna para mediar en el metabolismo entre el hombre y la naturaleza, esto es en la vida humana” (Marx; 2007: 65).

Pero ¿qué es el valor de uso? De acuerdo con Marx, un componente de las “mercancías”, entendidas como objetos externos con propiedades que satisfacen necesidades humanas; la utilidad de una cosa X hace de ella un valor de uso.

“Los valores de uso constituyen el contenido material de la riqueza, cualquiera que sea su forma social. En la forma de sociedad que vamos a examinar constituyen al mismo tiempo los portadores materiales del valor de cambio” (Marx; 2007: 56).

La abstracción del/los valor/es de uso de una cosa es lo que caracteriza la relación de cambio de las mercancías, como valor de cambio éstas no tienen “ni un átomo” de valor de uso, sino que aparecen como *“la relación cuantitativa, la proporción en que los valores de uso de un tipo se cambian por los de otro, una relación que varía continuamente con el tiempo y el lugar”* (Marx; 2007: 57).

Al prescindir del valor de uso de las mercancías, lo que resta es la propiedad de ser productos del trabajo... general y abstracto. Es así que al desaparecer el carácter útil de los productos del trabajo, se desvanece conjuntamente el carácter útil de el/los trabajo/s en ellos contenidos en su forma concreta, reduciéndose éstos a un mismo tipo indiferenciado. La objetivación/materialización del trabajo (abstracto), el gasto de fuerza humana productiva, intelectual o física socialmente determinada, hace a los valores de cambio de la mercancía.

“Toda actividad de trabajo en el sistema de producción de bienes comprende tanto el trabajo abstracto como el concreto, así como cualquier producto del trabajo social representa tanto un valor de uso como valor de cambio. Sin embargo, el proceso social de la producción, al determinar el valor de los bienes, no toma en cuenta la variedad del trabajo concreto y retiene como norma de medida la proporción de trabajo abstracto necesario contenida en el bien” (Marcuse; 1994: 291-292).

Lo que Marx denomina “sustancia creadora de valor”, es la medida (tiempo) de trabajo socialmente necesario que el bien contiene. He aquí la teoría del valor-trabajo esbozada por Marx.

En la sociedad actual, los valores de uso de las mercancías son minimizados, subsumidos a los valores de cambio, lo que equivale a decir que la dimensión concreta del trabajo está sometida a la abstracta. Entonces, cuando se habla de la pérdida de centralidad de la categoría trabajo (que algunos autores defienden), debe hacerse la salvedad de que la misma comprende a una de sus dos dimensiones: la abstracta. *“Se trata de una crisis de la sociedad del trabajo abstracta cuya superación tiene en la clase trabajadora, aún fragmentada, heterogeneizada y complejizada, su polo central”* (Antunes; 1999: 77).

El rechazo al trabajo abstracto, alienado, que niega a quien lo realiza su desarrollo libre y universal, no debe derivar en la negación del trabajo concreto como punto de partida que haga posible la realización de las necesidades humanas y sociales, que permita el tránsito hacia el reino de la libertad. De esto se desprende que la emancipación del hombre, la recuperación de su carácter ontocreador, sólo es posible mediante la abolición/negación del

trabajo en su versión alienada, de la propiedad privada que engendra y por ende, de la sociedad productora de mercancías; que ubican la cuestión de la dignidad humana en un segundo plano. Olvidar el carácter ontológico del trabajo sería incursionar en un grueso error, que castraría las posibilidades reales de una nueva sociedad, basada en la primacía del trabajo concreto y socialmente útil; garantizando las condiciones de desenvolvimiento, realización y felicidad humana.

1.2 Transformaciones en el modo de acumulación y regulación: la precariedad como característica saliente de la actual coyuntura.

Vivimos en un mundo pautado por el modo capitalista de producción, donde el lucro se esgrime como el principio básico de organización de la vida económica en la casi totalidad de las sociedades existentes, desde hace ya varios siglos. No obstante ello, no pueden desconocerse las profundas transformaciones operadas en las recientes décadas respecto a los procesos laborales, configuraciones geográficas, políticas económicas, hábitos de consumo, tecnología etc., que estarían revelando la capacidad de adaptación y reconfiguración de éste modo de producción en su fase tardía.

Creemos, haciendo eco de las palabras de Castel, que sólo es posible comprender la naturaleza y amplitud de los cambios procesados si se los sitúa en relación a la situación precedente, la cual perturban y de la que se diferencian. En tal sentido, una mirada socio-histórica del proceso resulta pertinente, centrándonos en los cambios acaecidos en el mundo del trabajo, marco general de la presente monografía.

Son varios los autores que destacan y analizan las transformaciones del sistema actual, entre ellos Harvey (1993) quien interpreta los acontecimientos recientes como indicadores de una transición sufrida en el régimen de acumulación capitalista y su modo regulación social y política, materializado en normas, leyes y hábitos. Por su parte Antunes afirma: *“las mutaciones en curso son expresión de la reorganización del capital en aras de retomar su nivel de acumulación y su proyecto global de dominación”* (Antunes; 2000: 8).

Tras el final de la Segunda Guerra Mundial, buena parte del mundo occidental vivió la consolidación del denominado Estado de Bienestar y de un modelo socioeconómico a él afín. Caracterizado por el crecimiento económico, la producción en masa de bienes de consumo que requería a su vez de abundante mano de obra, la protección de los derechos de los

trabajadores, y el denominado “compromiso social” entre Estado, sindicatos y patronales, que permitía la regulación pública de las relaciones laborales y la distribución de la riqueza, desactivando (al menos momentáneamente) la conflictividad entre capital y trabajo.

“El prolongado boom de posguerra, de 1945 a 1973, se construyó sobre cierto conjunto de prácticas de control del trabajo, combinaciones tecnológicas, hábitos de consumo y configuraciones del poder económico-político (...) esa configuración puede llamarse sin duda fordista-keynesiana” (Harvey; 1993: 146).

Taylor y Ford resultan las figuras emblemáticas de esta etapa en lo que a especialización, racionalización y control del proceso productivo se refiere; donde la “organización científica del trabajo” y la producción en cadena, aparecen como características centrales. La división de los procesos de trabajo en tareas parciales, repetitivas y fragmentadas, y su organización de acuerdo a tiempos estipulados en conjunto con la innovación tecnológica, promovieron notables alzas en la productividad de los trabajadores y las ganancias de las empresas. Esto se combinó con la visionaria concepción de Ford que señalaba la necesidad de un consumo masivo, una nueva estética, y una nueva modalidad de reproducción de la fuerza de trabajo (Harvey; 1993).

El disciplinamiento, sumisión y cooptación de los trabajadores, necesario para llevar adelante los procesos de acumulación del capital, supuso una socialización más allá del lugar de trabajo que involucró las principales instituciones y ámbitos de la sociedad toda. Estos procesos se llevarían a cabo no sin que los trabajadores opusieran resistencia, ante un sistema que implicaba grados crecientes de deshumanización y apropiación del conocimiento obrero, a la vez que se prescindía de su participación (activa-creativa) en el proceso productivo.

Se impone progresivamente un proceso de apropiación capitalista de la praxis social, donde: *“la práctica social es, en su conjunto, sometida a los imperativos de la reproducción del capital, siendo consecuentemente remodelada tanto en sus formas como en sus contenidos”* (Bihar: 2000; 1); lo que es verdad tanto en lo que respecta a las condiciones generales del proceso de producción inmediato, como a las condiciones sociales generales del proceso de circulación del capital.

La puesta en jaque del capitalismo que significó la crisis financiera de 1929 y la política Keynesiana que le sobrevendrá, trajo consigo una batería de estrategias que tendrían al Estado como principal actor de la estabilización económica a través de novedosas

modalidades de intervención; lo que allanaría el camino para la madurez del régimen de acumulación luego de 1945. En tal sentido:

“(…) el fordismo se conectó sólidamente con el keynesianismo, y el capitalismo hizo ostentación de expansiones mundiales internacionales a través de las cuales cayeron en sus redes una cantidad de naciones descolonizadas” (Harvey; 1993: 152).

Las economías de escala, las inversiones de capital fijo, la continua expansión de los mercados y las metas de producción (masiva y estandarizada) que los centros industriales se fijaban, dando por sentado que la propia oferta estimularía la demanda por los productos, serán los imperativos del fordismo.

Los principales signos de crisis de éste régimen de acumulación y regulación comienzan a avizorarse ya a fines de la década del 60’, manifestándose abiertamente luego del debacle económico internacional de 1973 que trajo aparejadas altas tasas de desempleo e inflación, agudizándose en las siguientes décadas.

Estos procesos a su vez, darían cuenta de las insuficiencias del movimiento obrero de posguerra, abocado casi exclusivamente a mejorar los términos del compromiso fordista sin llevar adelante un cuestionamiento profundo del mismo; desvirtuándose en tendencias economicistas y estatistas. *“Dejando (...) en manos de la clase dominante la dirección no sólo del proceso de producción, sino de toda la sociedad, permitiéndosele de esta manera, reorganizar de acuerdo con sus necesidades de reproducción del capital”* (Bühr; 2000: 7).

Ante los imperativos de la crisis, los esfuerzos estarán destinados a la concreción de nuevas formas de organización/reestructuración industrial, así como de regulación política y social, que posibiliten recuperar y asegurar altos niveles de acumulación de capital y recomponer el proyecto de dominación societal. Así, en confrontación con las rigideces del fordismo se concretará un nuevo modo de acumulación que apelará:

“(…) a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo. Se caracteriza por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa” (Harvey; 1993: 171).

Todo ello provocará un desarrollo desigual tanto entre sectores de la economía, como entre regiones geográficas. La producción se ajusta en el tiempo (just in time) y responde a la demanda, es decir, se busca producir la mayor cantidad de productos variados en el menor

tiempo posible; lo que implica nuevas modalidades de organización, gestión y coordinación. Se reducen los tiempos de rotación del capital al igual que los tiempos de rotación del consumo. El trabajo operario en equipo, multifuncional y polivalente, los stock mínimos/sistema kanban, la horizontalidad del complejo productivo, los círculos de control de calidad (conformados por trabajadores), son algunos de los rasgos distintivos de las empresas abanderadas del nuevo padrón de acumulación.

Los cambios bruscos y continuos a los que están sometidas las empresas, hacen de la flexibilidad una condición indispensable para su existencia.

“Para adaptarse a ellos [los cambios] utiliza alta tecnología (...); por otro lado, la rapidez de las comunicaciones permite a la empresa estar permanentemente informada de las demandas del mercado global; en tercer lugar, la descentralización de las decisiones en pequeños grupos de trabajo, facilita las respuestas rápidas; en cuarto lugar, está presente “la disposición a dejar que las demandas cambiantes del mundo exterior determinen la estructura interna de las instituciones”” (Piñeiro; 2008: 25).

En este contexto, las inversiones “rígidas” de capital fijo a gran escala y largo plazo se tornan paulatinamente menos atractivas, supliéndose por economías direccionadas, con nuevas formas técnicas y organizativas.

“[Los] sistemas de producción flexible han permitido acelerar el ritmo de innovación del producto, además de explorar nichos de mercado altamente especializados y de pequeña escala (...). En condiciones de recesión y competencia acrecentada, el impulso de explorar estas posibilidades se volvió fundamental para sobrevivir” (Harvey: 1993: 179).

De acuerdo con Antunes (2001) la competencia inter-capitalista, junto con la necesidad de controlar las luchas sociales oriundas del trabajo, exacerbadas por la crisis del anterior modo de acumulación fordista/keynesiano, determinaron las respuestas del capital a su crisis estructural.

Todo ello da como resultado un proceso de mundialización de las economías, donde el paulatino desarme de las protecciones a los mercados nacionales lleva a un mayor grado de intercambio comercial, financiero, productivo y tecnológico así como a formas de relacionamiento y comunicación nuevas y profundas (Olesker; 2001). Se tiende a una liberalización y apertura de las economías bajo la hegemonía neoliberal, con una retracción del Estado y con consecuencias nefastas para los países dependientes. En este contexto, las grandes empresas capitalistas se encuentran en condiciones de ejercer un mayor control,

racionalización y reestructuración de la fuerza de trabajo, así como de rebajar derechos y conquistas de los trabajadores, aprovechándose para esto de la debilidad de los sindicatos, otrora actor fundamental.

“La internacionalización del capital y la deslocalización de empresas en diversos continentes ha reforzado la indefensión del mundo obrero. Los capitalistas han creado una nueva división internacional del trabajo y un sistema de producción basado en el dumping social: producir bienes disminuyendo costos laborales al ubicarse en países donde no existen potentes sindicatos y en los que el Estado carece de legislación social avanzada” (Díaz-Salazar; 2004: 68).

Los mercados de trabajo y los contratos laborales se tornan cada vez más flexibles; la importación de normas y prácticas regresivas desde las regiones con nuevos conglomerados industriales nacidos bajo el nuevo régimen de acumulación, hacia los viejos centros según señala Harvey (1993), también ha implicado el menoscabo de derechos y beneficios para los trabajadores de los países “centrales”.

Prolifera en la actualidad una diversidad de situaciones laborales, nuevas formas de uso y gestión de la fuerza de trabajo, con la cooptación de los trabajadores mediante la promoción de una participación manipuladora, que no modifica en esencia las condiciones de alienación y extrañación. Desregulación laboral, desempleo estructural, tercerizaciones, expulsión de jóvenes y viejos del mercado laboral, aumento del trabajo femenino e infantil, destrucción del sindicalismo de clase y expansión del “trabajo socialmente combinado”; aparecen como rasgos distintivos de la actual coyuntura.

En tal sentido:

“(…) el trabajo polivalente, multifuncional, calificado, combinado con una estructura más horizontalizada e integrada entre diferentes empresas, tiene como finalidad reducir el tiempo de trabajo (...). Se trata de un proceso de organización del trabajo cuya finalidad esencial, real, es la intensificación de las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo” (Antunes; 2000: 10).

La innovación tecnológica y la ampliación de lo que Marx denominara “ejército de reserva” resultan las grandes cartas del capital para el abaratamiento del trabajo y la consecuente acumulación de plusvalía (relativa y absoluta) a nivel mundial. El modo de producción capitalista en su fase actual genera un proceso de exclusión de mano de obra que le es inherente y necesario, básicamente por dos motivos. La sustitución creciente de mano de obra por maquinaria propia de nuestra era, pone freno a la suba de salarios que ocasionaría el aumento de demanda de fuerza de trabajo, para el aumento de la producción. Por otra

parte, la mano de obra excedente presiona a la baja de los salarios, a la vez que constituye una reserva real para los períodos de expansión del capital (Olesker; 2001).

“Reingeniería, eliminación de puestos de trabajo, aumento de la productividad, calidad total, son parte del ideario (y de la práctica) cotidiana de la fábrica moderna (...). En la era de la acumulación flexible merecen destaque y son citadas como ejemplos a ser seguidos, aquellas empresas que disponen de menor contingente de fuerza de trabajo y que a pesar de eso, tienen mayores índices de productividad” (Antunes; 2000: 10).

Como consecuencia de todo esto se configura, de acuerdo con Harvey (1993), un mercado laboral fragmentado donde encontramos grupos diferenciados de trabajadores: un núcleo y una periferia (heterogénea en su composición). Al primero lo constituyen empleados estables, de tiempo completo, vitales para la organización y que gozan de protecciones y garantías, capaces de adaptarse y moverse geográficamente. Núcleo éste que tiende a reducirse, en oposición a lo que ocurre con la periferia. Ésta última a su vez se subdivide en dos grupos: uno compuesto por trabajadores con menor capacitación, empleados a tiempo completo, con una elevada rotación en sus tareas y menores posibilidades de hacer carrera. Otro, en que se ubican todos aquellos trabajadores con contratos a término, empleados de tiempo parcial, subcontratados, con menores o nulas protecciones. La periferia proporciona a las empresas un margen de maniobra que hace posible la contratación y el despido de fuerza de trabajo de acuerdo con las demandas del mercado.

El renacimiento del trabajo doméstico, artesanal y a destajo, así como la formación de pequeños emprendimientos y las economías informales, son una consecuencia de las nuevas condiciones del mercado de trabajo; lo que ha ido en detrimento del empleo estable y relativamente bien pago, que se torna trabajo precario.

De este modo, el mundo del trabajo experimenta desde las últimas décadas del S. XX una situación crítica, que para algunos autores no tiene precedentes en la historia. La destrucción, explotación y precarización de la fuerza de trabajo humana, junto con la degradación de la relación hombre/naturaleza que dotara al trabajo de un estatuto ontológico, afectó la materialidad (forma de ser) y subjetividad (ideología, valores, etc.) de la clase trabajadora, ahora fragmentada, heterogeneizada y complejizada (Antunes; 2000).

Junto con el trabajo, los sistemas de protección social en él fundamentados, se han visto fuertemente conmovidos por la transición que analizamos; desmembrándose los mecanismos sociales y materiales que promovían la inscripción de los individuos al tejido

social. La debilidad de soportes colectivos define trayectorias laborales frágiles, caracterizadas por la inserción inestable en el mundo productivo y la ausencia de protecciones (Zipcioglu; 2011).

En tal sentido, resulta conveniente introducir la lectura que Castel realiza sobre las transformaciones en los mecanismos de protección social, acaecidos una vez finalizada la “Edad de oro del capitalismo” en términos de Hobsbawm.

Desde esta perspectiva, la realidad actual contrasta con aquella presentada por la “sociedad salarial” (Castel; 2012) de buena parte del S.XX, donde el trabajo aparecía como mecanismo privilegiado, el “gran integrador” de los individuos a la estructura social, al existir: “(...) *una fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en la redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que cubren al individuo ante los riesgos de la existencia*” (Castel; 1997: 15).

De este modo, durante los años de apogeo del capitalismo industrial (sobre todo en los países occidentales desarrollados) la sociedad se vio atrapada en una vasta red de protecciones y regulaciones colectivas que permitió a los trabajadores, en base a su condición salarial, el goce de ciertos derechos y recursos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, que parecía extenderse y consolidarse. Se habría operado así (con peripecias mediante) un proceso de desindividualización de las relaciones de trabajo, donde el colectivo aparece como el principal agente protector.

No obstante hoy, la sociedad salarial con primacía del “empleo típico”, da paso a diferentes modalidades de “relaciones laborales atípicas” (así como a nuevos procesos de descolectivización/reindividuación de las protecciones), siendo pertinente y necesario aclarar tales conceptos. Por empleo típico se entiende la relación laboral que posee:

“(...) estabilidad en el tiempo, unicidad de empleador, tiempo pleno, un salario que corresponde a una actividad normal y permanente en una empresa, protección social vinculada al puesto de trabajo y condiciones de trabajo aceptables según el momento y las circunstancias” (Piñeiro; 2008: 37).

El trabajo atípico entonces, comprenderá a todas aquellas ocupaciones y relaciones laborales que se aparten de una (o más) características descriptas para el empleo típico; pudiendo asumir las más diversas formas: trabajo domiciliario, por cuenta propia, familiar, informal, etc.; y que presentan una creciente incidencia en las economías de los países.

“La diversidad y discontinuidad de las formas de empleo están reemplazando al paradigma del empleo homogéneo y estable (...). La precarización del trabajo permite comprender los procesos que nutren la vulnerabilidad social, y en última instancia generan el desempleo y la desafiliación” (Castel: 1997: 405-406).

Las transformaciones citadas han tenido profundos impactos en las prácticas sociales y la cotidianeidad de los sujetos. Vivimos en un mundo pautado por el culto al subjetivismo, la apología al individualismo que se intensifica día a día, que promueve el quiebre de la solidaridad y la naturalización del orden vigente, que con la premisa del “fin de la historia” ha creado las condiciones para su “eternización”.

En síntesis y según se desprende de lo dicho hasta el momento, una de las aristas más relevantes de todo este proceso, es el fenómeno de la precariedad laboral que abarca a un contingente de individuos cada vez más amplio. Su coexistencia con el desempleo no solo coyuntural sino estructural, y la pérdida de identidad por el trabajo, “dibujan” un panorama complejo, signado por una inseguridad e incertidumbre creciente, la primacía de lo aleatorio y fútil, donde *“todo lo sólido se disuelve en el aire”*. Resulta por tanto necesario especificar a qué nos referimos cuando se habla de trabajo precario y cuáles son sus dimensiones.

Si bien los términos atípico y precario suelen asociarse e incluso utilizarse indistintamente para clasificar distintas formas de trabajo, es preciso distinguirlos en tanto no son sinónimos. Etimológicamente el término precario proviene del latín *precarius* que hace alusión a algo inestable e inseguro. La inestabilidad puede asociarse a la existencia de contratos laborales efímeros, por tiempo determinado, e incluso la ausencia total de los mismos; la inseguridad a la carencia de protecciones sociales. A estas características, pueden agregarse la insuficiencia de ingresos y el inadecuado o nulo control por parte del trabajador, de su salario y condiciones de trabajo (Olesker et al: 2001).

Como resultado tenemos una primera definición de trabajo precario, desde una perspectiva objetiva, y que incluye ocupaciones que:

“1. Son por un período de tiempo definido, 2. Generan ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador, siendo esta característica social y culturalmente determinada, 3. Carecen de una adecuada protección social, dada por la cobertura social que según la legislación o la práctica consuetudinaria le corresponde percibir a los trabajadores, 4. No permiten que el trabajador tenga un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo” (Piñeiro; 2008: 52).

A su vez y como complemento de lo anterior, la consideración del componente subjetivo, “*la satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con los ingresos que éste le proporciona y con el entorno laboral*” (Piñeiro; 2008: 52), resulta pertinente sobremanera, a modo de completar la definición y tornarla más exhaustiva.

El trabajo precario así definido (con sus componentes objetivos y subjetivos) implica para quienes lo realizan, la restricción de sus libertades y autonomía para forjar proyectos, habitando una realidad signada por el malestar y la incertidumbre respecto de lo que vendrá. A su vez, las transformaciones sufridas recientemente en el modo de acumulación, en el mundo del trabajo y los sistemas de protección, traen aparejado conjuntamente impactos en la cotidianeidad de los sujetos, ámbito donde realizan su vida en conexión con el mundo económico y social.

La vida cotidiana “*constituye la mediación objetivo-ontológica entre la simple reproducción espontánea de la existencia física y las formas más altas de la genericidad consciente*” (Heller; 1987: 20); centro de la praxis, donde los individuos actúan, producen y se reproducen dentro de determinados límites y premisas (reproducción del hombre histórico). En ella los sujetos participan con todos los aspectos de su individualidad; mostrándose heterogénea, inmediata, espontánea, pragmática, jerarquizada inconscientemente e irreflexiva; no obstante al momento de hacer comprensible la totalidad dinámica del desarrollo social, esta categoría adquiere centralidad. Dicha esfera emerge como ámbito privilegiado para el análisis y la comprensión totalizadora de aquellos procesos de carácter universal que se expresan, se particularizan en la vida de los sujetos: “*la vida cotidiana es la verdadera sustancia social*” (Heller; 1972).

El análisis crítico de la realidad, que procura romper con el mundo de la pseudo-concreción (Kosik; 1975) y poner en práctica una actitud problematizadora, será el gran desafío asumido en los siguientes apartados.

1.3 Las transformaciones recientes y sus impactos en la realidad nacional:

La década del 90’ traerá para la mayoría de los países Latinoamericanos (incluido Uruguay), un conjunto de reformas socioeconómicas y estructurales basadas en las recomendaciones del “Consenso de Washington”, que incluirían:

“(...) la transformación del Estado mediante la búsqueda de la estabilización macroeconómica, la apertura de los mercados, la liberalización financiera, el ajuste estructural y la privatización y desregulación de las empresas y servicios públicos” (Moreira & Delbono; 2010: 97).

No obstante, será con el agotamiento del modelo de acumulación que impulsó la industrialización por sustitución de importaciones ya a finales de la década del 50' (y que marcará el inicio de una etapa de estancamiento productivo), que comenzará a incursionarse en soluciones por la senda de la liberalización económica, sentenciando el fin del Estado batllista.

El gobierno de facto instalado desde 1973 en el país, dará inicio a un reformismo que se profundizará y consolidará con la restauración democrática e institucional de la siguiente década; sobre todo con la presidencia de Luis Alberto Lacalle (1990-1995) y la segunda administración de Julio María Sanguinetti (1995-2000). El advenimiento del Golpe de Estado y la dictadura cívico-militar generarían condiciones económicas propicias para una reestructuración del modelo de acumulación capitalista en el país, tendiente a la concentración de la propiedad, la redistribución regresiva del ingreso, la liberalización y la exclusión (Olesker; 2001). El período dictatorial se caracterizará así, por una recuperación en los niveles de inversión productiva y el crecimiento económico a costa de una centralización del capital y la extranjerización del sistema financiero.

Los 90' traerán para Uruguay la apertura de su economía a los mercados internacionales, la paulatina pero firme eliminación de las protecciones a la industria nacional, los incentivos a las exportaciones así como los estímulos a la inversión extranjera y la integración comercial regional (MERCOSUR).

No obstante y en comparación con lo ocurrido en demás países de la región en el mismo período, el proceso de reforma uruguayo puede ser calificado de gradual (Midaglia & Antía; 2011) y heterodoxo (Moreira & Delbono; 2010) afectando de diversa forma las diferentes arenas de políticas públicas, producto de la conjugación de varios factores (oposición del movimiento sindical y de la izquierda política, desacuerdos entre los grupos impulsores del reformismo, etc.).

En el plano de las relaciones laborales, el retorno de la Negociación Colectiva y los Consejos de Salarios constituirán un importante avance del primer gobierno postransición (Sanguinetti 1985-1990); que sumado al resurgimiento del movimiento sindical que recupera

protagonismo político y social, hará posible mejoras salariales y en las condiciones de trabajo.

No obstante, la llegada al gobierno del Partido Nacional traerá consigo el predominio y consolidación de la ideología neoliberal y de las políticas regresivas en el plano económico y social, centradas en la reducción del Estado así como en la flexibilización y desregulación del mercado laboral y de las protecciones asociadas al trabajo. El crecimiento de la economía convivió con una cada vez mayor concentración de la riqueza, acrecentándose la pobreza y la desigualdad.

Las relaciones laborales junto con la reformulación del sistema de pensiones y jubilaciones resultaron las áreas más radicalmente afectadas por las iniciativas mercantilizadoras (Midaglia & Antía; 2011). El paulatino desarme del Estado tuvo consecuencias nefastas en el ámbito laboral, con un Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) debilitado, de escasa incidencia en políticas de empleo y salarios, carente de mecanismos efectivos para la fiscalización y control de la normativa laboral, que condujo a una creciente desprotección e informalidad, así como a altos índices de desocupación⁵. A su vez, la suspensión de la convocatoria a los Consejos de Salarios a partir de 1992 llevará al retraimiento y declive de la Negociación Colectiva, con excepción de algunas ramas de importante incidencia en la economía y fuerte organización de los trabajadores (transporte, construcción, banca, salud privada, bebida); la liberalización de los salarios (con la consiguiente caída del salario real), la negociación por empresa y el debilitamiento de las organizaciones sindicales, serán otras de las consecuencias aparejadas. Esta situación permanecerá incambiada durante los gobiernos de Julio María Sanguinetti (1995-2000) y Jorge Batlle (2000-2005).

“El surgimiento de formas nuevas o “atípicas” de trabajo, la precarización del empleo, la tercerización y la descentralización empresarial son elementos que vinieron a contribuir a una creciente individuación de las relaciones de trabajo y al predominio de lo individual frente a lo colectivo, en detrimento de la sindicalización y la negociación colectiva” (Bai et al; 2014: 24).

⁵ La política de desregulación laboral, tiene una de sus máximas expresiones en la Ley 16.906 de Promoción de Inversiones del año 1998; específicamente en su artículo 29. Allí se establece la reducción del plazo que el trabajador tiene (de dos años a uno) para la promoción de acciones laborales; y de diez años a dos, la antigüedad de los créditos y prestaciones a reclamar jurídicamente (una vez despedido). Todo ello implica un cercenamiento explícito a los derechos de los trabajadores, y una clara opción política a favor del capital, reduciendo el costo patronal por incumplimientos, y haciendo a los inversores acreedores de numerosos beneficios fiscales y exoneraciones impositivas que la Ley establece.

Todo ello llevará a un nuevo equilibrio de las relaciones laborales a favor del sector empresarial; la proliferación de contratos a término, subcontrataciones y el recorte de derechos llevará a un deterioro en la calidad de vida de amplios sectores de trabajadores, así como a un retroceso de las formas de tutela social.

Por su parte la reforma provisional llevada a cabo en el campo de la seguridad social incluyó el reemplazo del régimen solidario e intergeneracional de retiro administrado monopólicamente por el Estado, pasando a ser mixto. Desde entonces conviven dos regímenes:

“[uno] perteneciente al esquema anterior ya que mantuvo la dinámica de solidaridad entre las generaciones y, a la vez, reafirmó la participación de una agencia estatal -Banco de Previsión Social, BPS-. La otra, fue estrictamente nueva ya que incorporó la dinámica de mercado bajo el formato de capitalización individual a cargo de agentes privados” (Midaglia & Antía; 2011: 23).

La reducción de la inflación que azotó al país a principios de la década y el logro del crecimiento económico pueden ser identificados como logros de la propuesta neoliberal, acarreado no obstante, un aumento sensible de la desigualdad. El salario real de los trabajadores apenas se incrementó en el período, mientras buena parte de la industria nacional fue devastada como consecuencia de la política macroeconómica y antiinflacionaria aplicada; hecho que contribuyó a los altos niveles de desocupación y precarización del empleo (con el aumento del número de subempleados y cuentapropistas), y por consiguiente al aumento de la pobreza, que tuvo como contracara, la concentración del ingreso. El déficit comercial fue otra característica del período sobrellevado en principio gracias al endeudamiento externo.

La crisis de este modelo de acumulación tendrá su punto más álgido con el debacle económico-financiero de principios de S. XXI. *“La crisis de 1999-2002 fue el corolario inevitable de un modelo concentrador de la riqueza y excluyente desde el punto de vista económico y social” (Bai et al; 2014: 33);* teniendo la misma múltiples dimensiones: productiva, laboral, distributiva social, fiscal y financiera (Olesker; 2012 en Bai et al; 2014).

La actividad económica se redujo abruptamente, siendo los sectores más afectados el comercio, la industria manufacturera y la construcción. La crisis impactó negativamente en los trabajadores quienes sufrieron un empobrecimiento significativo; el salario real promedio inició su descenso hacia 1999 y mantuvo esta tendencia hasta 2004 acumulando un 23,2% de reducción; a la vez que el peso de los ingresos salariales en proporción al total de la

riqueza generada en el país pasó de un 34% del PBI en 1998 a un 27,1% en 2003. La tasa de desempleo alcanzó el 20,4% en setiembre de 2002, mientras que más de un 40% del total de ocupados en 2004, no se hallaba registrado a la Seguridad Social (Bai et al: 2014). Pobreza e indigencia se dispararon; coadyuvando a un deterioro en la calidad de vida de la inmensa mayoría de la población del país.

Se asiste a su vez a un proceso de devaluación de la moneda con repercusiones directas en los niveles de inflación, la caída de las exportaciones e importaciones, así como un déficit millonario en la balanza de pagos y una deuda pública que alcanzó sus niveles más altos en los años 2002-2003.

La asunción de la izquierda política al poder en 2005, se produce en medio de un panorama profundamente negativo que intentará revertirse por medio de una política económica que:

“(...) buscó compatibilizar el reordenamiento macroeconómico, enfrentando los problemas de endeudamiento (...) e intentando recomponer el crecimiento de la economía, a la vez de dar respuesta de manera rápida a la fuerte crisis social que se había gestado en los años previos” (Bai et al; 2014: 37).

De acuerdo con Midaglia & Antía (2011) el gobierno del Frente Amplio, junto con el manejo cauteloso de los parámetros macroeconómicos otorgó jerarquía a la agenda social, atendiendo las demandas de los actores históricamente vinculados a la fuerza política (sindicatos) así como de grupos y actores mayormente afectados por las anteriores reformas.

En el plano laboral, se impulsó la regulación de las relaciones de trabajo y formalización del empleo a partir de la fiscalización, asumiendo el Estado un papel central en la materia. Se convocaron nuevamente los Consejos de Salarios por medio del Decreto 105/005, restituyéndose la Negociación Colectiva tripartita y ampliándose a nuevos sectores (sector rural, doméstico y público, éste último de forma bipartita), cuestiones éstas que llevaron a una recuperación del salario medio real. También se establecieron normas para la regulación del trabajo en sectores hasta entonces desprotegidos, como los trabajadores domésticos y tercerizados.

Con la aprobación de la Ley 17.940 se dio nuevo impulso a la promoción y protección de la libertad sindical, al tiempo que se derogó la posibilidad del Ministerio del Interior de desocupar lugares de trabajo tomados por trabajadores; todo ello en medio de una fuerte oposición empresarial.

“Luego de un extenso período de desregulación laboral, la re-regulación de las relaciones laborales fue un cambio significativo que tuvo impactos tanto en términos salariales como en el balance de poder entre los actores sindicales y empresariales. En este plano, se constató un aumento de la sindicalización y una transformación de su composición interna, con un incremento del peso de los trabajadores privados” (Midaglia & Antía; 2011: 27).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue realzado en sus competencias, siendo el encargado de llevar adelante políticas específicas de empleo y la coordinación de la política salarial, teniendo la herramienta del Salario Mínimo Nacional (SMN) un rol importante como regulador del mercado de trabajo, volviendo a ser referente para la determinación de los aportes personales y beneficios vinculados al empleo.

Se instala entonces una nueva orientación en materia laboral tendiente a revertir las políticas desreguladoras y flexibilizadoras de la década anterior, y que tendrá en el ámbito legislativo su fortaleza. La aprobación de un importante número de leyes en esta materia, sobre todo durante el primer período de administración frenteamplista, hará posible una importante reforma jurídica laboral en lo que hace a la relación individual y colectiva con el trabajo, así como en materia de protección social.

“La adopción de medidas concretas tendientes a priorizar el diálogo social y la Negociación Colectiva, en cuanto instrumentos de interrelación y resolución de problemas, llevaron a crear ámbitos de carácter tripartito donde fueron abordados temas relacionados con el empleo, el salario, las condiciones de trabajo, las condiciones de seguridad y salud laboral, la legislación laboral y previsional, etc.” (Bai et al; 2014: 51).

La aplicación de políticas de empleo y formación profesional es otro punto a destacar, como forma de combate a la desocupación e informalidad. En tal sentido, la creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y del Fondo para el Desarrollo (FONDES) constituyen entre otros, logros importantes.

El período de recuperación económica iniciado en 2004 será acompañado por un crecimiento del empleo formal sin precedentes en la historia del país.

“Entre los años 2004 y 2013, se crearon 567 mil nuevos puestos de trabajo cotizantes al Banco de Previsión Social (BPS), lo que representó un incremento del 61,8% del total de puestos cotizantes registrados. Esto permitió alcanzar la cifra récord de 1,5 millones de puestos cotizantes a la seguridad social” (Bai et al; 2014: 55).

Todo ello producto de un proceso de formalización que combinó: regularización del empleo en sectores de la economía formal, el pasaje de trabajadores informales hacia actividades del sector formal y la creación de nuevos puestos de trabajo (valga la redundancia) de carácter formal; se redujo el porcentaje de empleos en condiciones de no registro que llegó a ubicarse en 2013, en un 24%. El grueso de los nuevos puestos cotizantes a BPS corresponde a trabajadores dependientes (535.000) siendo 9 de cada 10 pertenecientes al sector privado, el resto corresponde al registro de empresas y patronos (32.000). Dentro del sector privado, los registros más importantes se dieron en el sector de la Construcción con un incremento en torno al 240,8%, Industria y Comercio con un porcentaje que asciende al 92,7% y el Servicio Doméstico con un 73%. (Bai et al; 2014).

Capítulo 2. Caracterización de la industria de la construcción.

Aproximación general:

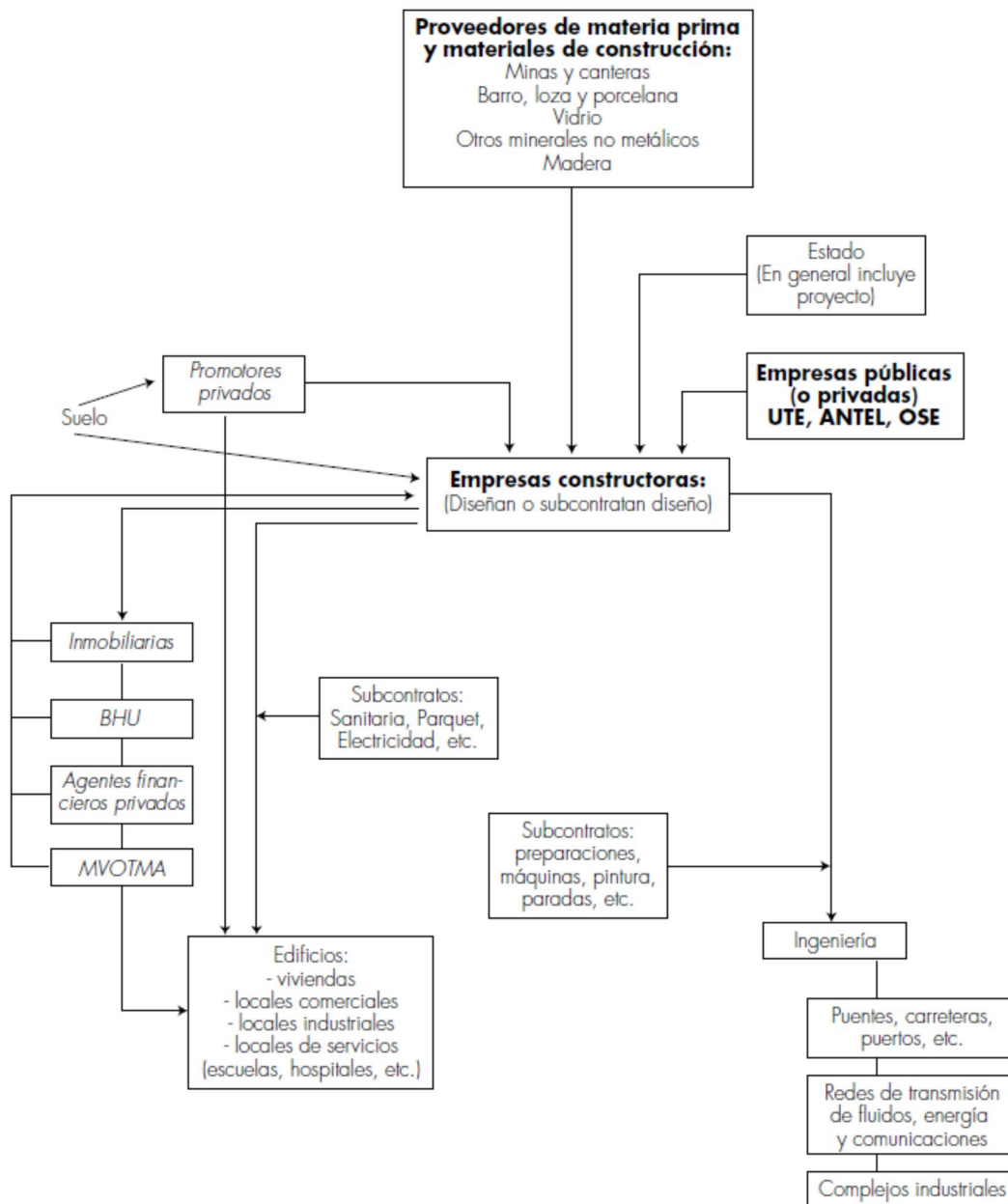
El presente capítulo lejos de constituir un abordaje exhaustivo, pretende realizar un primer acercamiento a las características de la industria de la construcción en nuestro país, definiéndola en primera instancia y destacando aspectos relativos a su estructura, volumen de producción, valor agregado y relación con la inversión (pública, privada y extranjera). El análisis que se presenta a continuación abarca el decenio 2003-2013, período donde la industria experimentó su mayor auge histórico y que entendemos, se relaciona directamente con la concreción del Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción, generando las condiciones para su surgimiento; de ahí la pertinencia del mismo.

Como parte constitutiva y central de la industria, también se detallan aspectos que permiten caracterizar su mercado laboral, quiénes son sus trabajadores, cuál es el perfil de los mismos, sus remuneraciones y las características del empleo. Si bien la presente investigación se centra en una parte de los trabajadores vinculados a la industria, aquellos incluidos en el Grupo N° 9, Subgrupo 01 de los Consejos de Salarios, resulta pertinente hacer mención a las características de la fuerza de trabajo empleada en general, ya que los trabajadores comprendidos en nuestro universo de análisis no escapan a las tendencias que presenta el colectivo más amplio. Por otra parte, la ausencia de datos específicos hace imposible una caracterización particular del grupo que nos compete.

2.1 ¿A qué llamamos industria de la construcción y quiénes son sus trabajadores?

Es acertado considerar a la construcción como un complejo productivo, es decir, un conjunto de actividades económicas estrechamente vinculadas (de tipo productivo, comercial, de servicios) en la que participan variedad de actores (empresas constructoras, inversores públicos y privados, comerciantes, usuarios, etc.).

“En el caso de la construcción, dentro de la etapas principales del complejo se encuentran las industrias productoras de materias primas y materiales (minas y canteras, objetos de barro y loza, hierro y aluminio, etc.) y la construcción propiamente dicha. Dentro de las etapas accesorias, entre otras, el almacenamiento, la distribución de materiales de construcción y la venta de inmuebles (promotores, inmobiliarias)” (Guzmán et al; 2002: 75).



Fuente: Guzmán et al; 2002.

En un grado menor de abstracción y de acuerdo al Decreto 89/995, puede definirse la actividad de la construcción como aquella que comprende:

“2.1. Las obras de construcción del sector público o privado, tales como: edificios, carreteras, autopistas, puentes, ferrocarriles, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales o marítimas, túneles, viaductos y obras relacionadas con la prestación de servicios como: empresas que arrienden o instalen andamios y maquinarias, fabricación de montaje y reparación de galpones, comunicaciones desagües, alcantarillados y

suministro de agua y energía. Se incluyen en todos los casos, las excavaciones, las transformaciones estructurales, la renovación así como la reparación y el mantenimiento, incluidos cuando correspondan, los trabajos de limpieza y pintura y la demolición de todo tipo de edificios, obras y estructuras como las mencionadas.

2.2. El montaje y desmontaje de edificios y estructuras en base a elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras". (Artículo 2; Decreto 89/995).

Pero ¿quiénes son entonces los trabajadores de la construcción? En el marco de la Negociación Colectiva de los Consejos de Salarios, se incluye en el Grupo N° 9 a la industria de la construcción (Subgrupo 1: industria e instalaciones de la construcción; vidrio) y sus actividades complementarias (Subgrupo 2 y 3: canteras en general, caleras, balasteras; hormigón premezclado y prefabricado; cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillos; cerámica artesanal y productos de yeso; operación de puestos de peaje ubicados en rutas). Se trata de un grupo amplio y heterogéneo, no obstante el presente trabajo se centrará únicamente en el Subgrupo 01, ámbito de aplicación del FOCER.

De acuerdo con los Decretos 138/005, 009/008 y 326/008, los trabajadores comprendidos dentro del Grupo N° 9, Subgrupo 01 son quienes se encuentran empleados en: industrias e instalaciones de la construcción; empresas de preparación del terreno, demolición, excavaciones, fundaciones con pilotes, construcción de edificios, obras de ingeniería civil, acondicionamiento y terminación de edificios, alquiler de equipos de construcción y demolición con operarios. Albañilería y afines; yeseros; estucadores; saneamiento y pavimento; operación de plantas de bombeo de saneamiento; mosaicos, monolíticos y afines. Talleres de granito y marmolería, aserraderos y molienda; pintura de obra, impermeabilización; montaje electromecánico en obra; herrerías de obra; instalaciones sanitarias y de agua corriente (plomeros y cloaquistas). Instalaciones eléctricas; instalación de calefacción y aire acondicionado; colocación de vidrio y sus productos en obra así como las tareas preparatorias que se realizan a esos efectos, tales como cortado, biselado, etc.; instalación de moldeadores y galponeros. Ascensores: fábricas, talleres, depósitos, instalación y mantenimiento; fábricas de mezcla.

2.2 Rasgos distintivos:

La industria de la construcción presenta características propias que la definen y distinguen de otras actividades. Históricamente este sector ha ocupado un lugar estratégico en el aparato productivo y por ende en la economía nacional; esto sobre todo al presentar una tríada de elementos particulares: el importante número de trabajadores que ocupa y que potencialmente puede ocupar; su gravitación en los planes de activación económica del país; y desde un punto de vista social por su importancia en la construcción de viviendas, atendiendo al derecho consagrado en la Constitución de la República en su artículo N° 45.

Un rasgo central de la industria es su comportamiento “inestable”, siendo en extremo sensible a los cambios experimentados por los ciclos económicos, manteniendo una estrecha relación respecto de la evolución del Producto Bruto Interno (PBI) nacional. Se trata de una actividad marcadamente procíclica, donde en coyunturas de crecimiento del producto suele expandirse, ocurriendo lo contrario en momentos de retracción, con oscilaciones incluso más pronunciadas que las del PBI; lo que da cuenta de su alta volatilidad.

Históricamente la industria de la construcción se ha caracterizado por períodos de auge y retracción, producto entre otras cosas de las variaciones en la inversión (tanto pública como privada), las variaciones en la coyuntura de países vecinos, los niveles de actividad de otros sectores de la economía, etc.

A su vez la industria cuenta con la particular capacidad y necesidad de localizarse en cualquier parte del territorio nacional; en tal sentido puede considerarse una actividad “nómada” ya que concluye en un único producto, que se realiza por única vez en un lugar específico; nace y muere con la culminación de un proyecto, lo que determina que finalizada la obra la misma se traslade a otros lugares. De este modo, el proceso de trabajo en la industria involucra necesariamente la movilidad de la fuerza de trabajo, ya que los sitios donde se realizan las tareas no son permanentes.

En relación con esto, cabe especificar además que la ejecución de las obras se desarrolla por etapas secuenciadas en un período establecido de tiempo, determinando que tanto el proyecto global de construcción de que se trate, como cada una de sus fases o etapas tengan una vida relativamente efímera.

“La corta duración que tienen los proyectos de construcción y los requerimientos de mano de obra de diferentes especialidades durante el desarrollo de las distintas fases o etapas de trabajo,

tienen como consecuencia principal y peculiar de esta actividad productiva la permanente creación y disolución de fuerza de trabajo” (Peralta & Serpell; 1991: 6).

La construcción es una industria de montaje, que puede caracterizarse como *“un sector artesanal con tecnología intensiva en mano de obra. Sin embargo (...) no ha sido ajena a la introducción de nuevas tecnologías”* (Guzmán et al; 2002: 79). Esto resulta particularmente cierto en las últimas décadas, donde se han operado importantes cambios en las tecnologías de la construcción, en los materiales e insumos, en las maquinarias y equipos, también en las tipologías de obras demandadas. Todo lo cual trae aparejado importantes impactos en los procesos de organización del trabajo, la definición de los puestos de trabajo y las capacidades requeridas de los trabajadores del sector.

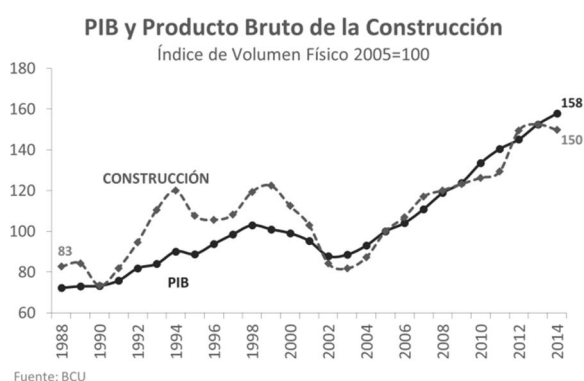
Otro rasgo saliente, es que en la inmensa mayoría de los casos el proceso de trabajo se desarrolla “al aire libre” o “intemperie”, bajo la condición ambiental predominante del lugar geográfico en que se ubica la obra. De modo que las fases del trabajo están sujetas o son sensibles a las variaciones de las condiciones climáticas; hecho que afecta la productividad, seguridad y satisfacción laboral de los trabajadores. Al respecto resulta pertinente mencionar la reciente conquista, por Convenio Colectivo de fecha 3/12/2010, de las horas espera de tiempo perdido por lluvia, estableciéndose la compensación con un máximo de seis horas equivalentes al valor de las horas mínimas o básicas por jornada laborable de cada categoría (Artículo 12).

Finalmente, el trabajo en el sector de la construcción implica para quienes lo realizan una actividad manual que requiere de gran desgaste físico-muscular y que impacta directamente en la calidad de vida de los trabajadores; siendo además una actividad productiva de alto riesgo y accidentabilidad. En tal sentido, es preciso también destacar que durante las últimas décadas la seguridad e higiene en la industria de la construcción ha sido objeto de regulación desde el ámbito nacional e internacional. Las normativas concretadas en el país, regulan diversos aspectos relacionados con la seguridad en la industria (elementos de protección personal, servicios de seguridad, protecciones especiales, creación de la figura de delegado de obra en seguridad e higiene, etc.), con el objetivo de prevenir los riesgos asociados al trabajo, y fundamentalmente reducir la siniestralidad laboral. La más reciente conquista del colectivo de trabajadores agrupados en el SUNCA al respecto, fue la sanción en el año 2014 de la polémica Ley N° 19.196, de Responsabilidad Penal Empresarial.

2.3 Evolución reciente:

En los años recientes, específicamente durante el período 2003-2013, la industria de la construcción en el país experimentó un intenso dinamismo, incrementando su participación en el PBI nacional, siendo uno de los destinos predilectos de la inversión extranjera y contribuyendo en forma significativa a la creación de puestos de trabajo. La conjunción de un contexto internacional favorable, el incremento de las inversiones y la demanda interna, así como la implementación de determinadas políticas públicas, fueron factores que al combinarse impulsaron la actividad del sector, alcanzando la misma su récord histórico hacia el año 2013. Todo ello tuvo consecuencias sobre los procesos productivos de la industria, la organización del trabajo y el mercado laboral.

De acuerdo a datos estadísticos del Banco Central del Uruguay (BCU), entre los años 2004 y 2013 el crecimiento del sector alcanzó una tasa promedio de 6,4% anual, ubicándose por encima del crecimiento que mostró el PBI (5,6% promedio anual) en igual período (medido en millones de dólares constantes del 2005). De modo que durante la década 2003-2013, la industria presentó un desarrollo superior al de la economía uruguaya en su conjunto; situación que no se vivía desde la década del 90' donde se registró un pico de actividad en el año 1998, aunque de menor envergadura. (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).



Crecimiento del PIB y PB Construcción
(volumen físico)

PIB		
Período	Promedio anual	Acumulado
1991-1998	4,4%	40,6%
1999-2003	-3,0%	-14,0%
2004-2013	5,6%	72,1%
PB Construcción		
Período	Promedio anual	Acumulado
1991-1999	5,9%	66,9%
2000-2003	-9,6%	-33,2%
2004-2013	6,4%	86,5%

Fuente: en base a BCU

Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic 2015.

La construcción es una actividad que genera impactos de importancia a nivel agregado; además de dinamizar el mercado de trabajo, tiene un efecto multiplicador y de derrame hacia otros sectores de actividad a ella ligados (por ejemplo las industrias proveedoras de materiales); produciendo un encadenamiento productivo de importancia al utilizar un alto porcentaje de insumos nacionales (y alternativamente, de los países que componen el

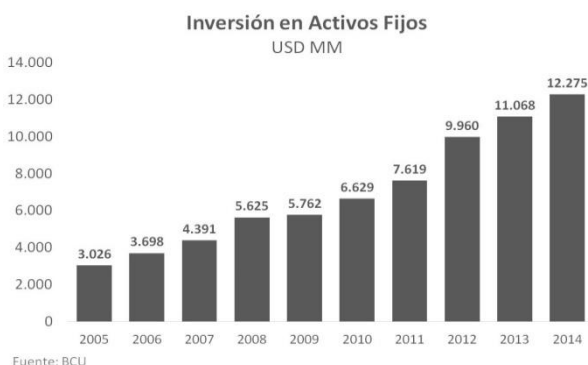
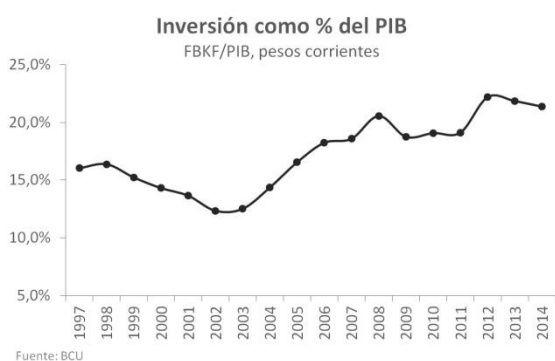
MERCOSUR). Todo ello se traduce en una contribución nada despreciable al desarrollo del país.

“El valor monetario de los bienes y servicios producidos por el sector de la Construcción alcanzó los USD 10.990 millones en el pico de actividad registrado en 2013. Desde el punto de vista económico, este valor monetario es denominado Valor Bruto de Producción (VBP)” (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015: 5).

En lo que refiere a la participación del sector en la actividad económica global, la fuerte expansión que experimentó en los 10 años ya mencionados, determinó el aumento de su cuota en el PBI alcanzando el 9,5% del mismo hacia 2013, constituyéndose en uno de los principales sectores productivos del país.

En lo que a inversión de Activos Fijos refiere, durante la década 2003-2013 el país experimentó los máximos registros de los últimos 70 años, ubicándose la misma por encima del 12% del PBI desde 1988 y alcanzando niveles históricos superiores al 20% del PBI, a partir del año 2012 (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015). Se observa una evolución al alza de la inversión en Activos Fijos, medido en dólares constantes del 2005, que alcanza en 2014 la cifra de USD 12.275 millones y de los cuales 7.957 millones (13,2% del PBI anual) se destinan a inversiones en la construcción (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).

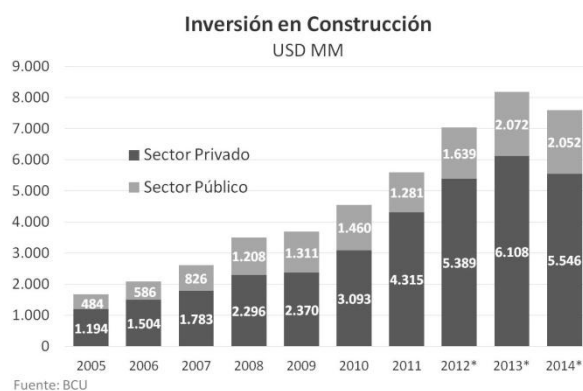
“La inversión en construcciones constituye una parte de la inversión anual de la economía e históricamente ha representado un porcentaje muy importante de la misma” (Guzmán et al; 2002: 78).



Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic; 2015.

La industria de la construcción se constituye así, en el principal destino de las inversiones de Activos Fijos del país, siendo el sector privado el principal responsable de las mismas.

“Para el año 2014 las inversiones provenientes de este sector representaron un 73% del total, mientras que el restante 27% se le atribuye al sector público, estructura que se mantuvo relativamente estable durante el período 2005-2014” (Cuesta Duarte- Ceeic; 2015: 7).



Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic; 2015.

A su vez, el sector de la construcción se ha posicionado en los recientes años como el principal receptor de las Inversión Extranjera Directa (IED), recibiendo para el año 2013 USD 665 millones y representando el 22% de la inversión extranjera total de Uruguay (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).

Este tipo de inversión se encuentra asociada a la recuperación económica luego de la crisis de 2002-2003 y a un contexto internacional favorable, que posibilitó la recuperación del flujo de capitales extranjeros hacia el país. Las políticas de promoción de inversiones, la estabilidad institucional y las oportunidades de negocios en diversos sectores de actividad, hicieron de Uruguay el destino predilecto de las inversiones extranjeras en la región.

Desde el lado de la demanda, los impulsos a la actividad de la construcción provinieron de distintas fuentes. El crecimiento de la economía global, la liquidez de los mercados financieros y el debilitamiento del dólar, llevaron en los últimos años al crecimiento de los sectores transables del país, lo que ocasionó el incremento de la demanda por la construcción de infraestructuras.

“En este marco, en los últimos años se realizaron importantes inversiones en infraestructura portuaria, en estructuras de almacenamiento para granos, centros logísticos para productos primarios y elaborados y plantas industriales. Entre estas últimas se destaca la construcción de las plantas de celulosa de UPM y Montes del Plata, las dos inversiones privadas más importantes de la historia uruguaya” (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015: 10).

A su vez, la promoción por parte del Estado de políticas estratégicas para la generación de energía plasmada en el Plan Energético 2005-2013, llevó a la construcción e instalación, en conjunto con agentes privados, de parques eólicos, plantas de energía fotovoltaica, centrales de producción de energía de biomasa, etc.

Por otra parte, la reducción del desempleo, el incremento del ingresos de los hogares y la apreciación del tipo de cambio real generaron un aumento del bienestar de los consumidores promoviendo el consumo privado, estimulando la demanda interna e impulsando el dinamismo de actividades no transables. Como consecuencia se realizan en el período importantes inversiones de ampliación y modernización de estructuras comerciales y, se montan nuevos polos logísticos con el fin de atender al creciente mercado interno.

En este marco:

“El fortalecimiento del consumo interno y la revitalización del crédito hipotecario apuntalaron un aumento de la demanda por inmuebles (...). Además del incremento de la demanda local, buena parte de los flujos de inversión extranjera directa de la última década fueron destinadas a la inversión en construcción de inmuebles” (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015: 11).



Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic; 2015.

Tal y como se aprecia en la gráfica y de acuerdo a estadísticas del BCU, entre los años 2004 y 2013 Uruguay recibió flujos de IED por un total de USD 18.000 millones, de los cuales algo más de USD 5.000 millones fueron destinados a la construcción tanto de inmuebles comerciales, como de viviendas.

Mención aparte merece el esfuerzo de las autoridades gubernamentales para promover la inversión en el país, hecho que explica en buena parte la dinámica reciente de la industria y

donde pueden identificarse al menos dos políticas de relevancia que provocaron un derrame positivo sobre su actividad: la Ley de Promoción de Inversiones (Ley N° 16.906) y la Ley de Promoción de Vivienda de Interés Social (Ley N° 18.795).

Por otra parte, si analizamos la industria en relación al mercado laboral, debe puntualizarse primeramente que la construcción se caracteriza por ser un sector intensivo en mano de obra, teniendo una alta capacidad de absorción de fuerza de trabajo ya que no requiere de una alta capacitación para el ingreso y desempeño de la mayoría de sus tareas. Incluso tras la aprobación de Ley N° 18.516 (relativa a la contratación de mano de obra local) es la industria que más ha favorecido el ingreso de mujeres jefas de hogar y jóvenes que realizan su primera experiencia laboral.

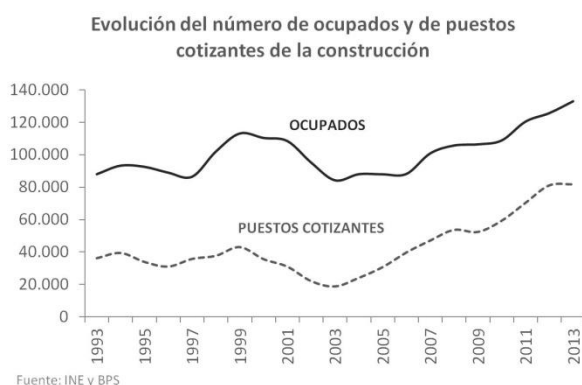
El sector actúa como una “esponja” aumentando la contratación de trabajadores durante períodos de auge y disminuyéndola en momentos de contracción; todo lo cual genera importantes efectos en el empleo sectorial y en la economía en general. Una vez más puede observarse como la dependencia de los ciclos económicos deja a la industria de la construcción en general y particularmente a sus trabajadores, expuestos a situaciones de vulnerabilidad y riesgo, afectando directamente su calidad de vida y la de sus familias.

La historia reciente da cuenta de la tendencia descripta; si se realiza un análisis retrospectivo, se constata que el crecimiento experimentado por la industria en los años 90’ estuvo acompañada por un alza en la cantidad de puestos de trabajo, que se estima alcanzó hacia finales de la década, unos 113.000 trabajadores, traducidos en un 8,4% del empleo total del país. La caída de actividad en el sector tras el advenimiento de la crisis económica de 2002-2003, trasladó rápidamente sus efectos al mercado laboral donde algo más de 28.000 obreros de la construcción perdieron su puesto de trabajo; representando en este último año el 6,8% del empleo total de la economía (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).

No obstante, la fuerte contracción de la actividad experimentada por el sector en el período no solo afectó la cantidad de trabajadores ocupados, sino también la calidad del empleo en la construcción:

“(...) mientras el número de ocupados cayó 25% en el cuatrienio de la crisis (2000-2003), la cantidad de puestos registrados en la Seguridad Social se redujo 56,5% en igual período, alcanzando un mínimo de 18.674 puestos de trabajo directo registrados en el sector de la construcción en 2003” (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015: 9).

Por su parte, el salario real medio del sector también sufrió una pérdida estrepitosa, ubicándose para el año 2002 un 11,5% por debajo de su nivel de 1999.



Crecimiento del empleo total de la economía y en la Construcción (número de ocupados)

Total de la economía		
	Promedio anual	Acumulado
1991-1999	1,4%	11,3%
2000-2003	-1,9%	-7,4%
2004-2013	2,8%	24,5%
Construcción		
	Promedio anual	Acumulado
1991-1999	4,1%	35,2%
2000-2003	-7,0%	-25,5%
2004-2013	4,8%	50,9%

Fuente: en base a INE

Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic; 2015.

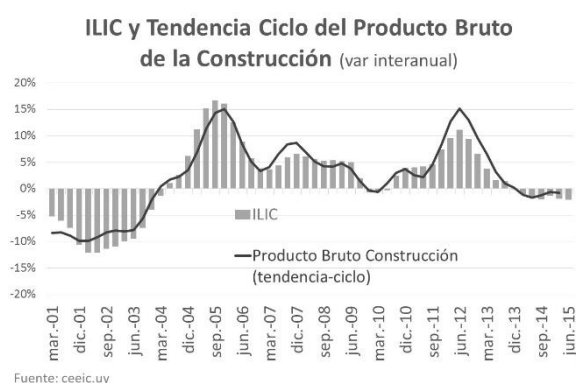
Como se observa en la gráfica, a partir de 2004 y gracias al incremento de la actividad, el empleo en el sector recuperó la senda del crecimiento y consecuentemente, incrementó su participación en el empleo total del país representando algo más del 8% del mismo para 2013. Dicho porcentaje se traduce en más de 132.000 puestos de trabajo ocupados en la industria, alcanzando la cifra record de 136.500 ocupados promedio para el año 2014; mostrando el empleo una evolución constante y favorable a lo largo de la década.

Conjuntamente la aplicación de políticas públicas, que promovieron la formalidad laboral particularmente en el sector (históricamente relegado), llevaron a que el incremento del empleo se viera acompañado de un incremento, valga la redundancia, de puestos cotizantes al BPS, que para el año 2013 superaban los 81.000 en el sector de la construcción. También el salario medio real presenta una evolución favorable a partir de 2003, aumentando a una tasa promedio anual de 5,4% y acumulando un crecimiento de 68,8% en la década (2003-2013) (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).

De lo expuesto hasta el momento puede concluirse que, el año 2003 marca el inicio de una década de “bonanza” y expansión histórica para el sector, reflejado en la totalidad de los indicadores económicos y sociales presentados. No obstante esta tendencia parece comenzar a revertirse y tiene en los años 2013-2014 su momento bisagra, cuando la actividad comienza a contraerse luego de la desaceleración iniciada en 2012.

“Las estadísticas trimestrales publicadas por el BCU sugieren que el Producto de la Construcción habría alcanzado su nivel máximo en el segundo trimestre de 2013. La caída acumulada entre el segundo trimestre de 2015 (...) y el segundo de 2013 habría sido de 6,8% (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015: 13).

Si bien la desaceleración general de la economía que se vive en la actual coyuntura, tuvo y tiene efectos sobre otros sectores, la construcción se encuentra en una fase de franca contracción (-1,8% para 2014); la inversión en la industria tuvo una caída del orden del 6,2% en 2014, liderada por el sector privado (-8,4%) (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).



Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic; 2015.

La combinación de un menor dinamismo de la economía nacional sumado a la finalización de grandes emprendimientos privados, como los asociados a las plantas de celulosa y la generación de energía, así como el comportamiento del sector público traducido en una baja de inversiones (sobre todo en obras de vialidad), coadyuvaron a la desaceleración de la actividad del sector.

El gran desafío de la industria hoy es retomar la senda del crecimiento, mediante la elaboración (público-privada) de planes de acción estratégicos que protejan y estimulen su actividad ante el panorama adverso que se vive. En tal sentido, el Plan de Inversión en Infraestructura anunciado para el quinquenio 2015-2019 por el Gobierno Nacional, podría transformarse en una herramienta decisiva.

2.4 Perfil de los trabajadores de la industria:

Según datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) el número promedio de puestos de trabajo ocupados en la construcción para el año 2014 ascendía a unos 136.500. De este total, un 61,5% de los trabajadores se encontraba en relación de dependencia, siendo asalariados en el sector; mientras que el porcentaje restante lo constituían trabajadores no asalariados, en su amplia mayoría cuentapropistas sin local ni inversión. De los asalariados mencionados, cerca de un 83% se encontraba registrado a la Seguridad Social.

Ocupados según sector de actividad y relación de dependencia

	Ocupados		Asalariados (% sobre total de ocupados por sector)	No asalariados (% sobre total de ocupados por sector)
	Total	%		
Construcción de obras de arquitectura	89.145	65,3%	62,7%	37,3%
Ingeniería civil	14.062	10,3%	96,3%	3,7%
Actividades especializadas de la construcción	33.293	24,4%	43,7%	56,3%
Total	136.500,0	100,0%	61,5%	38,5%

Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic; 2015.

Como se aprecia en el cuadro, del total de ocupados en el sector, un 65,3% se desempeña en la “Construcción de obras de arquitectura” con un porcentaje de asalariados que se ubica por encima del 60%; algo más del 10% de los ocupados lo hace en actividades de “Ingeniería Civil” siendo casi la totalidad de los trabajadores asalariados. Por último, casi un 25% de los trabajadores realiza “Actividades especializadas de la Construcción” siendo éste el grupo donde priman los trabajadores no asalariados, que representan algo más del 56%.

Si se realiza un análisis por género, se constata la masculinización del trabajo en la construcción, con una primacía casi absoluta de trabajadores hombres (96%) la mayoría de los cuales tiene entre 25 y 39 años de edad (37%), seguidos por la franja etaria de entre 40 y 55 años (34%). Es importante destacar a su vez, que dos de cada tres trabajadores reside en el interior del país (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).

En cuanto al perfil educativo de los trabajadores, explica y refuerza la hipótesis de la capacidad absorbente de mano de obra que la industria tiene, dado los bajos requisitos de ingreso que presenta. De los datos proporcionados por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) se desprende que el 71% de los trabajadores cuenta con menos de 12 años de educación formal, la mitad apenas cuenta con primaria, mientras la otra mitad cuenta con secundaria incompleta. El restante 29% de los ocupados en el sector cuenta en su mayoría (21%) con estudios técnicos finalizados o no. Realidad que contrasta con los ocupados globales del país que cuentan con mayores niveles educativos, en líneas generales.

Ocupados en la Construcción y resto de la economía según perfil educativo

Nivel máximo alcanzado	Ocupados		Asalariados	
	Resto	Construcción	Resto	Construcción
Hasta primaria completa	21%	35%	18%	31%
Secundaria incompleta	31%	36%	32%	40%
Total menos de 12 años de educación	52%	71%	50%	72%
Secundaria completa	8%	3%	9%	4%
UTU (incompleta o completa)	18%	21%	18%	20%
Magisterio y profesorado	4%	0%	5%	0%
Universidad incompleta	9%	3%	10%	3%
Universidad completa	7%	2%	6%	2%
Posgrado completo	2%	0%	2%	0%
Total más de 12 años de educación	48%	29%	50%	28%
Total general (%)	100%	100%	100%	100%

Cantidad total de trabajadores	136.500	83.943
---------------------------------------	----------------	---------------

Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic; 2015.

En lo que a ingresos refiere, pese al aumento del salario real en la última década, existe en el sector un número importante de trabajadores con ingresos líquidos mensuales inferiores a \$15.000, aproximadamente unos 49.000 (37%), lo cual da cuenta de una problemática medular en materia laboral. Como se detalla en el siguiente cuadro, dentro de los asalariados del sector, 22.800 trabajadores (28%) perciben menos de \$15.000 líquidos mensuales, mientras para los asalariados formales esta cifra cae a un 20% (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).

No obstante, el porcentaje de trabajadores de la industria que tienen ingresos inferiores a la cifra mencionada se encuentra por debajo del resto de los sectores de actividad (42%) y de los asalariados totales (40%). La expansión de la actividad registrada en el último decenio sumada al dinamismo de la Negociación Colectiva en el sector, llevaron a un crecimiento de los salarios más pronunciado que en el resto de las ramas de actividad.

Ocupados en la Construcción y resto de la economía según franjas salariales

Franjas salariales líquidas mensuales	Ocupados		Asalariados			
	Resto	Construcción	Total		Asalariados formales	
			Resto	Construcción	Resto	Construcción
Menos de 10.000	19%	16%	15%	10%	11%	5%
10.000 - 15.000	23%	21%	25%	18%	24%	15%
Total menos de 15.000	42%	37%	40%	28%	36%	20%
15.000 - 20.000	17%	21%	19%	23%	20%	24%
20.000 - 30.000	20%	28%	21%	34%	23%	38%
30.000 - 50.000	14%	11%	14%	12%	16%	14%
Más de 50.000	7%	3%	5%	2%	6%	3%
Total más de 15.000	58%	63%	60%	72%	64%	80%
Total general (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic; 2015.

La mayoría de los trabajadores del sector, 49% del total, cuentan con ingresos de entre \$15.000 y \$30.000 líquidos mensuales, mientras que para el resto de la economía esta cifra

se ubica en 37%. No obstante la tendencia se revierte si se toma como criterio los salarios de entre \$30.000 y \$50.000 líquidos al mes; los ocupados en la industria que perciben esta suma representan un 11%, mientras que en el resto de la economía se asciende a 14%; las diferencias se acentúan aún más cuando se consideran los ingresos de más de \$50.000 (3% y 7%, respectivamente).

No creemos conveniente extendernos mucho más en el detalle del cuadro que se presenta, puesto que el cometido no es realizar un examen detenido de la realidad salarial del sector (relativa al año 2014), sino ilustrarla someramente, sin ánimo de ser simplistas. Aquellos datos que no fueron comentados, se retomarán al momento de desarrollar nuestro análisis.

No obstante, esta primera aproximación permite concluir que existe una mayor homogeneidad salarial dentro de la construcción, donde la mayoría de los trabajadores accede a un salario en torno al promedio sectorial. Por último, es importante destacar en base a lo expuesto, que dentro de la industria los asalariados formales perciben en promedio ingresos superiores al total de asalariados y a su vez éstos, tienen ingresos en promedio mayores respecto al total de ocupados (donde se incluyen también trabajadores por cuenta propia).

Por otra parte y de acuerdo con estadísticas de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) puede decirse que la industria de la construcción cuenta con dos tipos de agentes diferenciados:

“En un extremo, empresas formalmente constituidas con sus trabajadores registrados a la Seguridad Social. En el otro extremo, trabajadores independientes, trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas que operan en un circuito de informalidad empresarial y de las relaciones laborales” (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).

Trabajadores dependientes en el sector de la construcción por tamaño de empresa y vínculo con la informalidad laboral

	% ocupados sobre el total	% informales en total
2 a 4 personas	19,3	69,7
5 a 9 personas	11,4	21,9
10 a 19 personas	12,2	6
20 a 49 personas	12,2	2,7
50 o más personas	44,9	1
TOTAL	100	-

Fuente: Cuesta Duarte-Ceeic; 2015.

Como se aprecia en el cuadro anterior las empresas de menor tamaño, de entre dos y cuatro trabajadores, emplean cerca del 20% de la mano de obra asalariada para el año 2014, pero explican casi el 70% de la informalidad laboral del sector. En el otro extremo las empresas que emplean a 50 trabajadores o más, ocupan a casi el 45% de la fuerza de trabajo asalariada del sector, mientras que la informalidad apenas alcanza el 1%, en igual período. Puede decirse entonces, que se trata de un sector que pese a su evolución favorable en los últimos años, continua caracterizándose por la fragilidad de las condiciones de empleo y por una informalidad importante, lo que se traduce en una baja densidad de aportación a la Seguridad Social.

En lo que refiere a horas de trabajo, el promedio en la industria es de aproximadamente 44 horas semanales (gracias a la reducción de la jornada laboral acordada por Convenio Colectivo de fecha 12/09/2008), con diferencias sutiles entre asalariados y ocupados (siendo menor en éstos últimos).

Dentro de los trabajadores ocupados en la industria, un 15% declara buscar activamente otro empleo, hecho que se explica en parte por la aspiración de obtener un mejor ingreso (48%), pero también por la inestabilidad laboral que implica el trabajo en la construcción (33%) (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015).

Por último y no por eso menos importante, debe mencionarse la mayor incidencia de la pobreza (por persona y por hogar) entre los trabajadores de la construcción frente al resto de los ocupados. De acuerdo a la metodología utilizada por el INE, para el año 2014 un 10% de los hogares de la industria se consideran pobres, mientras la pobreza por persona entre quienes perciben ingresos del sector asciende a 13%. Esto arroja como resultado que:

“(...) si ordenamos los ingresos personales por deciles (de menor a mayor) quienes pertenecen a hogares con ingresos de la construcción se ubican en su mayoría en los primeros cinco deciles de ingresos (64,5%) y un 40% se ubican en los tres primeros deciles de ingresos” (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015: 19).

La mayor incidencia de la pobreza en los trabajadores y hogares con ingresos de la construcción, constituye una característica y problemática histórica del sector, que se explica en parte por la insuficiencia de ingresos (pese a que en términos salariales la industria experimentó una recuperación importante a partir de 2003), pero también y sobre todo, por la discontinuidad en el trabajo.

Capítulo 3. Análisis normativo.

“Pan para hoy y hambre para mañana”: la inestabilidad laboral en la industria de la construcción.

El presente apartado pretende avanzar en el análisis de una de las aristas del trabajo precario (identificado como característica saliente de la actual coyuntura), materializada de forma descarnada en la industria de la construcción: el trabajo por tiempo definido.

La presencia prevaleciente de vínculos laborales esporádicos en la industria tiene su fundamento jurídico en la contratación eventual, que desde siempre ha sido una característica saliente, en parte por la propia dinámica productiva del sector, en parte por la instauración explícita de formas de desregulación que afectan al trabajador.

A continuación se detallan las formas concretas que adquiere el vínculo laboral, haciendo especial hincapié en el tipo de contrato a término y sus principales consecuencias. Seguidamente se analiza la Ley 18.236 de 26 de Diciembre de 2007, mediante la cual se crea el Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción y su modificativa, Ley 19.045 de 26 de Diciembre de 2012; teniendo como principal objetivo promover la estabilidad laboral en el sector y ofrecer al trabajador una herramienta que opere ante la posibilidad siempre latente de desvinculación.

3.1 Formas de contratación en la industria de la construcción:

De acuerdo al Código Civil Uruguayo, un contrato puede definirse como un acuerdo de voluntades entre dos o más partes, que requiere para su formación de ciertos elementos esenciales que la Ley determina.

“Contrato es una convención por la cual una parte se obliga para con otra, o ambas partes se obligan recíprocamente a una prestación cualquiera, esto es, a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Cada parte puede ser una o muchas personas” (Artículo 1247; Código Civil).

Dentro de la amplia gama de contratos existentes, a los efectos de la presente monografía nos interesa un tipo específico: el contrato de trabajo. El mismo, puede ser definido como: *“aquel por el cual una persona se obliga a prestar una actividad en provecho y bajo la dirección de otra y ésta a retribuirla”* (Pla Rodríguez; 1987: 7).

Concretamente, un contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación de trabajo a cambio de una remuneración. En tal sentido:

“(...) debemos considerar al contrato de trabajo como un contrato de servicios, en el sentido de que el trabajador está obligado a poner su fuerza de trabajo al servicio del empleador, aun cuando realiza actos y ejecuta obras, además el trabajador se halla frente al empleador en una situación de dependencia personal, está a disposición del empleador y bajo sus órdenes” (Guzmán et al; 2002: 33).

Particularmente en la industria de la construcción, la contratación de mano de obra puede darse básicamente de dos formas: sin plazo determinado, o en su defecto, con plazo determinado; por la propia dinámica y características de la actividad esta última modalidad resulta habitual. Sin perjuicio de lo anterior (tipo de contrato), el trabajador goza de los derechos y beneficios establecidos en la legislación laboral vigente.

Las contrataciones sin plazo determinado, cuentan por lo general con un período de prueba que de acuerdo a la jurisprudencia no puede superar los 90 días; en este plazo el empleador se encuentra habilitado a rescindir libremente el contrato con el trabajador si considera que el mismo no cuenta con las aptitudes necesarias para desarrollar las tareas previstas. Todo ello sin la obligación de pagar indemnización por despido; no obstante durante el período mencionado el trabajador genera licencia, salario vacacional, aguinaldo y tendrá derecho a la totalidad de los beneficios de la actividad.

Una vez finalizado el período de prueba, se da por sobreentendido que el vínculo laboral comienza a regirse por las reglas del contrato de duración indeterminada, por lo que si la parte empleadora rescinde unilateralmente el vínculo con el trabajador, deberá abonar la indemnización por despido, siempre y cuando el trabajador no haya incurrido en “notoria mala conducta”. En el caso de los obreros jornaleros, el derecho al cobro de la indemnización se genera una vez trabajados 100 jornales; en el caso de los trabajadores mensuales el cobro de la misma se hará sin importar el tiempo transcurrido desde la contratación, siempre que la parte empleadora rescinda el contrato de forma unilateral.

Respecto de los contratos con plazo determinado (temporales), responden a las cambiantes necesidades de las empresas y pueden subdividirse en dos categorías: contratos con fecha cierta de terminación y contratos a plazo con fecha incierta de terminación. Esta última modalidad implica que las partes se vinculan hasta un determinado momento, que no se fija exactamente dada la existencia de factores externos (climáticos, imprevistos de diversos

tipos) ajenos a las partes, que impiden establecer con certeza el fin del vínculo laboral. Esta es una forma muy frecuente en la industria de la construcción, donde los trabajadores se contratan para la realización de tareas en una obra determinada o bien para una etapa de la misma. En relación a esto último:

“A los efectos de concluir la relación, no debe considerarse la finalización de la obra en su totalidad. Únicamente debe atenderse a la terminación de las tareas que corresponde desempeñar al empleado, de acuerdo a su categoría” (Baroffio & López Dourado; 2013: 109).

Es posible incluso el cese de algunos trabajadores y la continuidad de otros con igual categoría, en función del avance de la obra. Por Convenio Colectivo de fecha 9/03/1988 se establecieron criterios para la reducción de personal por merma de trabajo para obreros de una misma categoría. En tal sentido: se cesa primeramente al personal ingresado en último término exceptuando los casos en que el trabajador posea una calificación superior al promedio de los empleados. En aquellas situaciones donde los trabajadores posean la misma antigüedad se tendrá en cuenta el estado civil, favoreciendo la continuidad de los casados. Los representantes sindicales se encuentran comprendidos en éstas disposiciones, procurándose no obstante que la cantidad de representantes cesados guarde proporción con los cesados totales (Guzmán et al; 2002).

“El empleado que tiene una protección especial por haber tenido un accidente de trabajo, estar certificado por enfermedad común, o estar embarazada, etc., también podrá ser dado de baja si finalizan las tareas para las que fue contratado, y no tendrá derecho al cobro de una indemnización especial. Ello se debe a que el contrato no terminó por despido sino por cumplimiento del plazo o de la condición” (Baroffio & López Dourado; 2013: 111).

En este tipo de contrato también puede acordarse un período de prueba siempre y cuando sea razonable en relación a la totalidad del plazo pactado; no obstante según Convenio Colectivo de fecha 3/12/2010 *“en la industria de la construcción, a partir del 1° de octubre de 2011, en los contratos a término la prueba no podrá ser mayor a 45 jornadas de trabajo efectivo”* (Baroffio & López Dourado; 2013: 17).

Una vez vencido el plazo pactado el contrato caduca, por lo que la parte empleadora deberá abonar al trabajador salario vacacional, aguinaldo, licencia no gozada y aquellos rubros salariales no pagos a la fecha de finalizado el vínculo (si los hubiese); no corresponde a la empresa abonar indemnización por despido. Aquellos trabajadores amparados en el Decreto-

Ley 14.411 recibirán la paga correspondiente al salario vacacional, licencia y aguinaldo por parte del Banco de Previsión Social (BPS).

Por otra parte, si la empresa rescinde al trabajador antes del plazo previsto, deberá hacerse cargo de los daños y perjuicios ocasionados, cuantificados generalmente en relación a la totalidad de las remuneraciones pendientes hasta la finalización del contrato. En cambio si la relación laboral se extiende más allá del plazo acordado, deben diferenciarse dos situaciones: 1) el trabajador que sin acordar la prestación de tareas en una nueva obra, continúa trabajando para la misma empresa o el mismo empleador; 2) el trabajador que acuerda un nuevo contrato de trabajo a término con el empleador. En el primer caso el contrato pasa a considerarse de duración indeterminada, es decir, el trabajador pasa a ser un empleado permanente, por lo que si la empresa rescinde el contrato deberá pagar indemnización por despido. No obstante es posible como señala el segundo caso, que el trabajador realice un nuevo acuerdo laboral a plazo determinado con la parte empleadora, hecho que mantendría su carácter temporal. Empero, debe existir una justificación objetiva para la nueva contratación del empleado de esta forma; comprobado esto, el vínculo laboral permanecerá incambiado y la empresa no deberá abonar indemnización por despido una vez finalizado el plazo contractual. (Baroffio & López Dourado; 2013).

En la actualidad gran parte de los contratos en la industria, son un híbrido entre contrato a prueba y contrato con plazo determinado, es decir, contratos a prueba para obra determinada de duración incierta (Guzmán et al; 2002); esto es así porque en la industria de la construcción se busca permanentemente por parte de los empleadores, evadir la indemnización por despido de los trabajadores. Cabe destacar que dicha indemnización no tiene naturaleza salarial, por lo cual no se encuentra gravada por aportes a la seguridad social ni por el impuesto a la renta de las personas físicas (IRPF).

De lo dicho hasta el momento, se desprende que la inestabilidad laboral se presenta como una característica del trabajo en la construcción, manifiesta en la forma de contratación habitual, generalmente para obra determinada, a plazo determinado, etc., que genera una consecuencia directa para el trabajador: el no derecho al cobro de la indemnización por despido, una vez finalizado el contrato laboral.

3.2 Creación del Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción (FOCER): análisis de la Ley 18.236 y su modificativa, Ley 19.045.

La existencia prevaleciente de vínculos laborales a término en esta rama de actividad, se transformó en preocupación compartida por diferentes actores sociales y el gobierno; dando paso en 2007 a la conquista de una reivindicación histórica por parte del colectivo trabajador, poseedor de una rica tradición de lucha y negociación.

Surge así el Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción (FOCER); logro político y social que junto con otros Fondos Sociales de la Construcción, es producto de la Negociación Colectiva sustanciada en los Consejos de Salarios y el acuerdo entre las partes partícipes de la relación laboral (trabajadores y empresarios). Dicho Fondo nace por Convenio Colectivo de fecha 12/05/2006 y es homologado por Decreto 153/006 del mismo año, estableciéndose los principales lineamientos del Proyecto de Ley que se sancionaría meses más tarde. La Ley 18.236 de 26 de Diciembre de 2007 crea y regula el FOCER, introduciéndose posteriormente complementos y modificaciones por medio de la Ley 19.045 de 26 de Diciembre de 2012.

La principal finalidad del FOCER es la promoción de una mayor estabilidad laboral; en una industria donde la contratación temporal resulta habitual, el crecimiento estable de la actividad se torna una cuestión central para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, así como para el desarrollo productivo. Se procura entonces desalentar esta modalidad de contratación por medio de la creación de un aporte patronal, adicional al aporte de la seguridad social establecido y general, destinado a financiar parcialmente las prestaciones que brinda el FOCER y que se desarrollan a continuación. Es importante destacar que el aporte patronal varía según el tipo de contrato que se celebre con el trabajador. Paralelamente, la Ley contribuye de forma indirecta al combate de la precarización laboral y al empoderamiento del trabajador respecto a la negociación de sus condiciones de trabajo.

La creación del FOCER como persona pública no estatal se establece en el artículo 1 de la Ley 18.236, para aquellos trabajadores de la construcción comprendidos en el Grupo N°9 de los Consejos de Salarios (Industria de la Construcción y actividades complementarias), Subgrupo 01 (donde se concentra el grueso de las formas de contratación eventual).

Dicho Fondo se comunica con el Poder Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y está integrado por cuentas individuales (a nombre de cada

trabajador) y un Fondo Solidario, siendo la totalidad de los bienes y derechos del FOCER inembargables e incedibles de acuerdo a lo dispuesto por la Ley en su artículo 2.

En lo que a administración y gestión refiere, el FOCER se encuentra a cargo de una Comisión Administradora Honoraria Tripartita integrada por siete miembros titulares de los cuales uno es designado por el Poder Ejecutivo (Presidente), tres de ellos por el sector trabajador (SUNCA) y los restantes tres por el sector empleador (Cámara de la Construcción del Uruguay, Liga de la Construcción del Uruguay, Asociación de Promotores Privados de la Construcción, Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este). Administrar y gestionar el patrimonio del FOCER será su principal cometido, mediante competencias y atribuciones que se detallan en el artículo 7 de la Ley que se analiza; asimismo se establece que las decisiones de la Comisión deberán adoptarse por seis votos conformes, en su artículo 3.

La representación del FOCER está a cargo de tres integrantes de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita: el Presidente, un integrante del sector trabajador y uno del sector empleador. Según establece la Ley en su artículo 5, podrán impugnarse por razones de legalidad los actos y resoluciones de la Comisión, mediante recurso de revocación interpuesto ante el mismo órgano dentro de los 10 días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación. En caso de denegatoria expresa o ficta se prevé que el interesado pueda acudir al Tribunal de Apelación en lo Civil que corresponda, quien luego de cumplir con el proceso estatuido en el Código General del Proceso, fallará en única instancia.

Según establece la Ley 19.045 (complementaria y modificativa) en su artículo 1, las empresas comprendidas dentro de las disposiciones de la Ley 18.236 están obligadas a solicitar su inscripción al FOCER, presentar declaración jurada de forma mensual, efectuar el pago de los aportes establecidos en dicha Ley y comunicar el cierre de la actividad. El plazo para dicha inscripción será de 30 días una vez iniciada la actividad, mientras que la declaración jurada debe de presentarse en forma simultánea con la nómina de trabajadores ante el Banco de Previsión Social (BPS). Una vez concluida la actividad, la empresa deberá comunicar el cierre dentro de los 30 días a partir de la fecha de fin de obra ante BPS (Artículo 2; Ley 19.045).

Los incumplimientos de las obligaciones descriptas en los plazos que se mencionan, serán sancionados por la Comisión Administradora del FOCER según detalles del artículo 3, Ley 19.045. Dichas sanciones por incumplimiento deberán pagarse al FOCER dentro de los

siguientes 30 días a su notificación, vencido este plazo los adeudos constituirán título ejecutivo de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 18.236 en su artículo 23.

Los beneficios del FOCER son establecidos en el Capítulo IV de la Ley 18.236, siendo éstos la prestación por cesantía, retiro y fallecimiento del trabajador.

El artículo 9 dispone:

“Tiene derecho a la prestación por cesantía el trabajador comprendido en el ámbito subjetivo del Fondo de Cesantía y Retiro que:

- 1) haya cesado en el trabajo;*
- 2) tenga acreditado en la cuenta individual el equivalente a treinta jornales como mínimo; y*
- 3) no haya efectuado retiro alguno de la cuenta individual en los últimos doce meses calendario” (Artículo 9; Ley 18.236).*

A su vez, la Comisión excepcionalmente podrá prescindir de tales exigencias (mediante prueba fehaciente) *“en las siguientes hipótesis:*

- A) Fallecimiento o enfermedad grave de: ascendientes o descendientes hasta primer grado, conyugue y/o concubino.*
- B) Enfermedad grave del trabajador.*
- C) Lanzamiento de la finca habitada por el trabajador.*
- D) Para constituir garantía de alquiler de casa habitación del trabajador.*
- E) Para constituir garantía de créditos del trabajador, conforme a los criterios que establezca la Comisión Administradora” (Artículo 9; Ley 18.236).*

La Ley 19.045 introduce modificaciones a lo dispuesto en el literal A mencionado: *“fallecimiento o enfermedad grave de ascendientes o descendientes hasta primer grado, cónyuge y/o concubino, menores a cargo del beneficiario” (Artículo 6; Ley 19.045).*

El trabajador podrá optar por mantener los fondos acreditados a su cuenta personal, retirarlos parcialmente o en su totalidad una vez verificados los presupuestos de los numerales 1, 2 y 3. En el primer y segundo caso, el trabajador podrá retirar luego en forma total o fraccionada (una vez cada 12 meses), los fondos existentes al momento del último cese, o saldo hasta completar la suma.

“Este derecho podrá ser ejercido en las referidas condiciones, aun cuando el trabajador se haya reintegrado a la actividad. Asimismo, podrá retirar cada doce meses calendario, en forma total o parcial, los fondos correspondientes a los aportes personales mensuales a que refiere el

numeral II) del artículo 16 de la presente, en caso de no haber cesado en el trabajo” (Artículo 10; Ley 18.236).

La Ley en su artículo 11 establece que todo trabajador que se retire definitivamente de la industria tiene derecho a la prestación por retiro, siendo ésta equivalente a la totalidad de fondos depositados a su cuenta. Por su parte el artículo 12, dispone que en caso de fallecimiento del trabajador, la totalidad de fondos acreditados a su cuenta sean entregados al conyugue y/o concubino siempre que se los haya designado como beneficiarios ante la Comisión Administradora, o en su defecto a los derechohabientes del trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el Código Civil.

El derecho a percibir las prestaciones caduca una vez transcurridos 60 meses sin registrarse aportes al FOCER; ocurrido esto las sumas acreditadas a la cuenta individual pasan al Fondo Solidario (Artículo 13). Es importante destacar que las prestaciones previstas en la Ley 18.236 no constituyen rentas al trabajo y que son independientes, compatibles y acumulables con las prestaciones que brinda el Banco de Previsión Social (BPS), Banco de Seguros del Estado (BSE) o fondos complementarios de seguridad social y otras obligaciones a cargo de la parte empleadora. *“En ningún caso podrán imputarse los fondos depositados en la cuenta individual del trabajador al pago de la indemnización por despido, ni a otros beneficios derivados de su cesantía” (Artículo 15; Ley 18.236).*

Las cuentas individuales de los trabajadores están integradas por aportes patronales y personales, calculados en base a los montos que son considerados materia gravada por las contribuciones especiales a la seguridad social. El aporte patronal fue fijado en la Ley 18.236 en un 4% para el caso de trabajadores con o sin contratos a término, exceptuando los siguientes casos, *“en los cuales será del 0,5%:*

- A) cuando se trate de trabajadores incluidos y excluidos en el régimen de aporte unificado de la construcción (Decreto-Ley N° 14.411, de 7 de agosto de 1975 y modificativas), que tuvieran derecho a indemnización por despido de acuerdo a la legislación vigente, y ello fuere comunicado mediante declaración jurada del empleador a la Comisión Administradora;*
- B) cuando se trate de trabajadores sin contrato a término, excluidos del régimen de aporte unificado de la construcción, y ello fuere comunicado mediante declaración jurada del empleador a la Comisión Administradora” (Artículo 16; Ley 18.236).*

El aporte personal del trabajador será del 0,5% y se adicionará al aporte patronal, siendo exigible en las siguientes circunstancias: en el caso de los jornaleros, desde el momento que

tengan derecho a indemnización por despido equivalente a 50 jornales; en el caso de los trabajadores mensuales, desde el momento que tengan derecho a indemnización por despido equivalente a dos mensualidades y cuenten con una antigüedad de 24 meses calendario continuos como mínimo. Debiendo los extremos mencionados ser comunicados mediante declaración jurada a la Comisión Administradora.

El artículo 7 de la Ley 19.045, es modificativo del artículo 16 de la Ley 18.236 únicamente en lo referente al aporte patronal que pasa del 4% al 5%, manteniéndose por lo demás, incambiado. Esto con el objetivo de fortalecer las finanzas del Fondo y fomentar contrataciones laborales por tiempo indeterminado.

En lo que respecta al financiamiento del Fondo Solidario destinado a cubrir los gastos de administración y gestión del FOCER, la Ley 18.236 en su artículo 18 prevé que esté integrado por:

- A) Sumas provenientes de los aportes patronales que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley, se hubieren vertido en el BPS de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7 del acuerdo anexo del Decreto 153/006, de 23 de mayo de 2006.
- B) Sumas provenientes de las cotizaciones del sector empleador y/o trabajador que de acuerdo al artículo 16 de la Ley 18.236 correspondieren devengadas desde la fecha de su entrada en vigencia, hasta la fecha de inicio del régimen de cuentas individuales (de acuerdo a lo establecido por el Decreto 449/008, las cuentas individuales comenzaron a regir a partir del 1/7/2008).
- C) Multas y recargos por infracciones a las disposiciones que establece la Ley.
- D) Herencias, legados y donaciones aceptados por la Comisión Administradora.
- E) Aporte extraordinario que podrá determinar la Comisión Administradora en consulta con el Grupo N°9 de los Consejos de Salarios, no pudiendo superar el 0,1% de la masa salarial gravada.

Este último aspecto fue modificado por la Ley 19.045 en su artículo 8, no estableciéndose porcentaje de aporte extraordinario.

El Capítulo VII de la Ley 18.236 establece las disposiciones generales relativas al FOCER; entre ellas designa al Banco de Previsión Social (BPS) como organismo encargado de recaudar los aportes que se detallan en los artículos 16 y 18 de la mencionada Ley. Se designa al empleador como agente de retención de los aportes al FOCER correspondientes a los trabajadores; asimismo se hace expreso el carácter pecuniario de las prestaciones que

establece la normativa. En su artículo 22 se dispone que todo empleador comprendido en el Grupo N°9 de los Consejos de Salarios, Subgrupo 01, se encuentra obligado a incluir en el recibo de sueldo, la declaración jurada de haber realizado los aportes correspondientes al FOCER.

La Ley 19.045 establece a su vez que el Banco de Previsión Social (BPS) deberá proporcionar al FOCER el detalle de los contribuyentes y trabajadores comprendidos en las disposiciones de la Ley 18.236.

“El BPS exigirá como requisito para la entrega del certificado especial a que refieren los artículos 662, 664 y 665 de la Ley N° 16.170, de 28 de diciembre de 1990, una constancia extendida por el Fondo de Cesantía y Retiro que acredite el cumplimiento de las obligaciones previstas en la presente Ley, así como en la Ley N° 18.236, de 26 de diciembre de 2007” (Artículo 5; Ley 19.045).

Retomando la Ley 18.236, prevé que los testimonios de las resoluciones firmes de la Comisión relativas a deudas por aportes, constituyen títulos ejecutivos siempre que cumplan con los requisitos que se detallan en su artículo 23. Se establece a su vez la prescripción extintiva a los cinco años contados a partir del correspondiente acto de aprobación de la liquidación y privilegio de los créditos, cualquiera fuera su origen. La mora en el cumplimiento de las obligaciones será sancionada conforme a lo establecido por la Ley en su artículo 24.

Finalmente, la Ley 18.236 establece en su artículo 25 que el Estado no asume ninguna responsabilidad pecuniaria vinculada a la subsistencia del FOCER o financiación de sus obligaciones, sólo limitándose al cumplimiento de la normativa en lo que resulte pertinente.

Capítulo 4. Análisis del trabajo de campo.

Primera parte.

4.1 “Ser obrero de la construcción”:

El presente apartado desarrolla el análisis de 12 entrevistas realizadas a trabajadores de la industria de la construcción (asalariados), pertenecientes al Grupo N°9, Subgrupo 01 de los Consejos de Salarios entre los meses de Junio y Julio de 2016; las mismas involucraron a individuos (hombres) de diferentes edades (entre 29 y 65 años), de diferentes categorías, lugar de residencia y trabajo.

A modo de organizar la exposición que sigue, primeramente se hará referencia a cómo los sujetos se vinculan al sector, cuáles son sus motivaciones y el perfil que los mismos presentan en líneas generales.

Seguidamente el análisis se centra en lo expresado por los entrevistados ante la amplia pregunta “¿Cómo definirías el trabajo en la construcción?” que intentó recoger sus percepciones en torno a la/s tarea/s que desarrollan y la forma de trabajo en la industria. Se tomará como referencia para el desarrollo de este sub apartado, aquellos aspectos referentes a la satisfacción e insatisfacción con el trabajo y su producto, protección social, riesgos e ingresos; sin descartar la emergencia de otros elementos que surgen de las declaraciones de los trabajadores.

Por último y atendiendo al hecho de que la presente investigación tiene como centro la problemática de la temporalidad del trabajo en la construcción y sus consecuencias, este aspecto será abordado por separado y con detenimiento. Como ya se hubiera mencionado en nuestro marco teórico, el trabajo por tiempo definido resulta ser uno de los componentes de la precariedad laboral; ya se ha hecho referencia a como éste se expresa en la industria de la construcción, constituyéndose en una problemática medular que afecta a los trabajadores (aunque no solo) y que ha motivado la toma de decisiones por parte de las gremiales del sector; entre ellas la creación del Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción.

Nos pareció importante hacer mención en primera instancia, a los significados que el trabajo adquiere para los sujetos, el lugar que le asignan en sus vidas y como se ven afectados por la forma concreta que éste adquiere en la dinámica productiva de la industria; para luego sí, en los apartados que siguen, adentrarnos en un análisis que recoge una perspectiva política,

económica y social más amplia, que conduce al tratamiento de FOCER como mecanismo que apuesta a la dignificación del trabajo y por ende a una mejora en la calidad de vida de los trabajadores de la construcción.

4.1.1 La vinculación al sector:

Un dato relevante que surge de las entrevistas, es la temprana edad de vinculación a la industria que declaran los trabajadores; un tercio de los mismos manifiesta haber comenzado sus actividades antes de la mayoría de edad (18 años).

“(...) empecé desde muy chico, a los 14 años con mi padre trabajando, haciendo changas pero... eh... en caja, en caja desde los 18 años”.

Trabajador N° 5.

“(...) desempeño tareas en la industria alrededor del... desde los 20 años, tengo 29; si bien informalmente lo realice desde antes...”.

Trabajador N° 6.

Aunque desde el punto de vista legal, la edad mínima para trabajar en nuestro país se ubica en 18 años, es posible en ciertas circunstancias autorizar el trabajo de menores. No obstante se entiende que los individuos gozan de una etapa de formación (intelectual, social, afectiva, etc.) que se estima abarca hasta los 14 años, no integrando hasta entonces la fuerza de trabajo disponible (PET: Población en Edad de Trabajar). El trabajo en la industria de la construcción tiene un alto componente de riesgo y siniestralidad, pese a los avances conseguidos en la legislación recientemente, lo que le hace un rubro en extremo inadecuado para el empleo de menores de edad.

“El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, al amparo del artículo 164 del Código de la Niñez y la Adolescencia estableció que la construcción es una actividad peligrosa a la que no pueden estar expuestos niños y adolescentes” (Baroffio & López Dourado; 2013: 12).

Es necesario aclarar no obstante, que aquellos entrevistados que manifiestan una temprana inserción en la industria, lo hacen de modo informal, en calidad de “changas” lo cual implica a su vez, una vulneración de derechos en términos de protección social.

En relación con lo anterior, para casi la mitad de los entrevistados, el vínculo con la industria se establece por medio de personas allegadas, sobre todo familiares (padres, tíos, cuñados), mediante la realización de tareas, en calidad de peón.

“... y llegué por intermedio de mi padre, mi padre era de la construcción... y fue por él”.

Trabajador N° 1.

“(...) mi tío tenía una empresa constructora, o sea, chiquita pero... mi tío bueno, dijo “si no vas a estudiar” ... me dio la posibilidad y gracias a eso, hoy en día estoy en la industria”.

Trabajador N° 9.

“Y llegué por la familia y por la vida que me tocó vivir, tenía familiares que realizaban esta actividad en la industria por falta muchas veces de conocimientos y por ser la única, la única salida laboral que había en ese momento y bueno, me fui vinculando a este ramo de actividad en la industria”.

Trabajador N° 6.

Es posible a su vez, identificar una estrategia de supervivencia familiar vinculada al sector, mediante la incorporación temprana de los integrantes más jóvenes a la actividad laboral, incentivada por la necesidad de obtener fuentes de ingresos que garanticen su reproducción social.

“(...) jugaba al fútbol y mi padre me tuvo que sacar del fútbol para, para... para trabajar con él y bueno, para salir a... para traer... apoyar a mi familia en tema de alimentación y todo, que estaba muy jodido en esos años”.

Trabajador N° 5.

Este fragmento en particular da cuenta de cómo el trabajo, en tanto condición necesaria para la obtención de medios de vida, reduce el tiempo destinado a actividades de carácter extra-laboral, inunda otras dimensiones de la vida del obrero (social, familiar, educativa), que limitan su posibilidad de desarrollo y autorrealización.

La familia parece funcionar además como vehículo de transmisión del oficio, lo que daría cuenta de una reproducción generacional de trabajadores vinculados a la industria. Incluso algunos de los entrevistados, hacen explícita la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en el sector, identificando al sindicato como actor clave, previendo la incorporación de generaciones futuras.

“Uno por lo menos quiere dejar el legado, por lo menos es lo que yo pienso por mí, dejar el legado pa’ los gurises míos que vienen atrás, alguno de ellos quizá siga trabajando en la construcción, otros quizás no, pero digo, por lo menos no querés que vivan lo que hemos vivido nosotros (...).”

Trabajador N° 12.

El trabajo en la industria representó y representa para la mayoría de los entrevistados el principal medio de vida, una de las pocas alternativas laborales de fácil acceso, dada la escasa calificación requerida para el desempeño de la mayoría de sus tareas. En concordancia con esto, para un buen número de entrevistados, el inicio del trabajo en la construcción tuvo como antesala la desvinculación del sistema educativo, específicamente de enseñanza media.

“Llegué a la industria por falta de estudio”.

Trabajador N° 3.

“Yo llegué en el... 96’, 97’ cuando dejé de estudiar... que mi madre me dijo que había que hacer algo”.

Trabajador N° 9.

Esto ratifica los datos estadísticos presentados en el apartado dos, en torno a los bajos niveles educativos que presenta la inmensa mayoría de los trabajadores, y que explica en buena medida la capacidad de absorción de mano de obra que tiene la industria (al no tener grandes requerimientos de formación específica). Para el año 2015 más del 70% de los trabajadores contaba con menos de 12 años de educación formal; de este porcentaje la mitad no culminó el ciclo primario de enseñanza, mientras el restante 50% contaba con estudios secundarios incompletos (Cuesta Duarte- Ceeic: 2015).

En palabras de un entrevistado:

“(...) la principal característica de la construcción es que vos no necesitás tener... tener estudio, no se te exige liceo, no se te exige haber participado en la escuela industrial; esa es la principal faceta que tiene la construcción”.

Trabajador N° 10.

Estas declaraciones dejan entrever una cierta oposición en el binomio estudio-trabajo, donde las posibilidades de formación no parecen compatibilizarse con las tareas en la industria.

“En esos años en que yo nací, digo... era muy complicado el estudio en esos años”.

Trabajador N° 5.

“... al no estudiar, al no llegar a estudiar y eso, el camino era el trabajo lógicamente”.

Trabajador N° 10.

La contradicción estudio vs. trabajo, parece saldarse a favor de éste último, elección que se encuentra a su vez condicionada por la realidad material que los sujetos experimentan al momento de ingresar en la industria; esta contradicción se mantiene a lo largo de la vida del obrero, quien una vez vinculado al mundo del trabajo ve coartada la posibilidad de continuar su trayectoria educativa. El campo de los posibles (Sartre; 2004), la posibilidad de elección que los sujetos tienen se ve así limitada por las condiciones materiales de existencia.

En lo que respecta a los móviles de ingreso al sector y en concordancia que lo explicitado líneas atrás, la mayoría de los entrevistados manifiesta haber obedecido a motivos de orden material.

“(...) llegué a la industria por necesidades...”

Trabajador N° 10.

“Ingresé buscando la changa como cualquiera”.

Trabajador N° 7.

“Bueno, en la construcción llevo actualmente 10 años y bueno (...), a raíz de la necesidad, digo... padre joven, tuve que arrancar para la industria de la construcción”.

Trabajador N° 11.

Desde la perspectiva marxista, la principal contradicción de la sociedad actual se halla en la relación capital-trabajo, que encarnan capitalistas y trabajadores respectivamente, poseedores y no poseedores de los medios de producción.

De acuerdo con Marx (1968) el origen de la desigualdad social se encuentra anclada en la forma de organización de la producción material, en las relaciones sociales de producción; siendo la explotación económica producto de la apropiación desigual de la riqueza, expresa en la conformación de clases sociales antagónicas y en la dominación social (ideológica).

Como ya se hubiera mencionado en nuestro marco teórico la distribución desigual cuantitativa y cualitativa, del trabajo y su producto, hace que la posibilidad de realizar actividades espirituales y materiales, producir y consumir, trabajar y disfrutar se asigne a diferentes individuos (Marx; 1968).

Preso de esta realidad, del reino de la necesidad, y de las condiciones materiales que le apremian, el obrero se ve obligado a vender su fuerza de trabajo a quienes poseen los medios e instrumentos de producción, a cambio de un salario que le permita subsistir, y garantice la reposición de sus energías físicas y mentales.

“Su propio trabajo ya no es suyo, y el hecho de que se convierta en propiedad de otro acusa una expropiación que toca la esencia misma del hombre (...) no realiza su trabajo voluntariamente, sino bajo coacción. Es trabajo forzado y no constituye por lo tanto la satisfacción de una necesidad, sino sólo un medio para satisfacer necesidades fuera de él” (Marx en Marcuse; 1994: 273).

El trabajador se ve desgarrado por la contradicción que le coloca como “sujeto creativo vivo” y como “objeto del capital”, sucumbiendo a las necesidades de reproducción de éste último (Iamamoto; 2001). El trabajo pierde para el individuo su carácter realizador y creativo para transformarse en un medio de sustento y supervivencia; queda reducido a “*la más miserables de las mercancías*” junto a quien lo realiza.

“(...) el obrero de la construcción se mueve por necesidades ¿no? porque al recibir salario y no recibir ganancia, ahí aparecen las palabras capital-trabajo; nosotros somos trabajadores no tenemos plata acumulada ¿me entendés? Nosotros recibimos un salario, el capitalista es el que recibe la ganancia (...)”.

Trabajador N° 10.

No obstante y de acuerdo al análisis realizado por Marx, la fuerza de trabajo es un tipo de mercancía peculiar. “*Es la única mercancía cuyo valor de uso constituye la fuente no solo del valor, sino de un valor mayor del que ella misma tiene*” (Marcuse; 1994: 300). Esta plusvalía es apropiada por el capitalista, quien paga al obrero apenas una parte del valor efectivo de su fuerza de trabajo utilizada en la producción, lo que conduce inevitablemente a la explotación.

Este hecho tiende a ocultarse gracias a que la propiedad real de los medios de producción, genera una superestructura jurídica y política, y formas de conciencia social que legitiman la desigualdad. Las dinámicas económicas entre capitalistas y trabajadores adquieren la apariencia de una transacción comercial “libre”, donde los últimos venden el producto y fuerza de trabajo a los primeros, por medio del mercado a cambio de una paga; la lógica de reciprocidad encubre así las determinaciones más profundas de la desigualdad entre los hombres, aparentemente “iguales”.

4.1.2 El trabajo en la construcción: la perspectiva de los entrevistados.

Un tercio de los entrevistados define al trabajo en el sector como “sacrificado”, haciendo alusión al desgaste de energía y esfuerzo físico que el mismo implica; la mención a riesgos, insalubridad y siniestralidad laboral también son recurrentes.

“(...) tiene riesgos, digo... todos los trabajos tienen riesgos ¿no? pero hay que cuidarse, ahí adentro es medio bravo cuando estás en una obra grande, que está lleno de gente, que está lleno de andamios y uno que tiene que andar ahí arriba, es complicado...”

Trabajador N° 8.

“(...) los riesgos existen siempre, permanentemente, en esta industria particularmente...”

Trabajador N° 7.

La exposición a condiciones climáticas severas, temperaturas extremas y malas condiciones de trabajo, son otros datos que se rescatan de los discursos; esto se relaciona con el hecho de que la mayoría de las tareas en el sector se desarrollan al aire libre.

“(...) es un trabajo insalubre ¿viste? por los riesgos, el frío, el calor...”

Trabajador N° 1.

“Y, es un trabajo jodido, porque es un trabajo que implica mucho sacrificio ¿viste? eh... el sacrificio, el desgaste (...)”.

Trabajador N° 2.

“(...) es complicado, en invierno te morís de frío, en verano te morís de calor, es un trabajo pesado...”

Trabajador N° 9.

Una vez más, puede apreciarse como el trabajo en su sentido ontológico, se desvirtúa, de modo que el obrero vivencia su actividad como algo extraño, *“en vez de desarrollar sus libres energías físicas y mentales, mortifica su cuerpo y arruina su espíritu”* (Marx en Marcuse; 1994: 273).

Las condiciones adversas, como las descritas, no solo afectan la productividad del trabajador sino también su estado de salud, exponiéndolo a situaciones de accidentabilidad que resultan recurrentes en la industria. Pese a ello, se reconocen avances promovidos por el sindicato (SUNCA) en lo que refiere a la utilización de implementos de seguridad y

conquistas en el plano legislativo, como lo es la Ley de Responsabilidad Social Empresarial (Ley 19.196), o la creación de la figura del delegado de obra en seguridad e higiene (Decreto 53/996).

“(...) hoy en día es un trabajo, eh... muy fuerte, en el sentido, más cómodo, más seguro, estamos trabajando para la seguridad misma, nos cuidamos mucho...”

Trabajador N° 3.

No obstante, uno de los entrevistados advierte, que en ocasiones es el propio trabajador quien opone resistencia al uso de implementos de seguridad; reconoce en ello un problema cultural y apela a la organización sindical para subsanarlo.

“Digo, hoy en día hemos llegado a empresas y... digo, la mayoría de ellas, a no ser alguna changa ahí, particular que ande ahí en la vuelta, este... están con toditos los... el tema de seguridad, todos los implementos y... digo, a veces se lo exigimos a la empresa y el mismo trabajador a veces no, no los usa ¿no? Es un poco, más educación hacia el trabajador ¿verdad?”

Trabajador N° 12.

Pese a las dificultades que reconocen de su trabajo, la mayoría de los entrevistados manifiesta gusto por la tarea que realiza, el trabajo aparece como un componente central de la vida de los sujetos; existe una percepción general del mismo como algo positivo; se transcriben a continuación dos de los fragmentos más significativos:

“Y bueno es... a uno le gusta ¿verdad? porque ya está en eso, digo (...) no le hace nada el frío ni el calor porque es algo que a uno... este, lo lleva adentro, le gusta el oficio (...)”

Trabajador N°12.

“(...) la construcción es pan pa' hoy y hambre pa' mañana ¿no? porque es complicado (...) Ahora, pa' mí particularmente es hermoso porque somos arquitectos, o no arquitectos, pero sí artesanos y ves de lo que es, un terreno pelado y después ves las cosas que llegamos a hacer en conjunto, está muy bueno... Pa' mí es una de las mejores cosas que me han pasado en la vida...”

Trabajador N° 9.

La apelación recurrente al trabajo en conjunto, el sentirse parte de un colectivo se destaca en los discursos, se deja entrever a su vez una cierta identificación y orgullo por ser “obrero de la construcción”. Los trabajadores se reconocen como hacedores de un producto, que es a la vez objetivación propia y de otros; cada uno aporta sus habilidades y destrezas para

trasformar en realidad tangible las directrices expresadas en planos y maquetas, que de otra forma jamás podrían concretarse (elemento teleológico).

“Pero yo estoy muy contento, muy orgulloso de ser un obrero de la construcción (...) yo voy caminando y veo una iglesia de esas que son... antiguas... y vos decís ¿cómo la hicieron? Y eso lo hicieron gente, de que en esos años no había maquinarias, lo hacían con las cucharitas, cucharines... Y... o, a veces como yo he terminado edificios que paso por ahí y veo ¡pua!, pensar que eso lo hice yo!”.

Trabajador N° 5.

No obstante, no debe dejarse de reconocer que la objetivación que los trabajadores realizan aparece bajo la forma fenoménica de la alienación respecto de su objeto, el producto de su trabajo; en palabras de Marx:

“(...) el producto se enfrenta al trabajo como un ser ajeno, como una fuerza independiente del productor. (...) La realización del trabajo es su objetivación. Esta realización del trabajo aparece, a nivel de la economía política, como desrealización del trabajador; la objetivación, como pérdida del objeto y como sometimiento servil a él; la apropiación, como alienación, como enajenación” (Marx [1844] en Infranca y Vedda; 2012: 26).

En la sociedad productora de mercancías, el trabajo y su producto, son propiedad del capitalista; al vender el obrero su fuerza de trabajo por un salario, renuncia al mismo tiempo a su participación en el producto. De modo que:

“El proceso de trabajo es un proceso entre cosas que ha comprado el capitalista, entre cosas que le pertenecen. Por eso, el producto de este proceso le pertenece de un modo tan completo como el producto del proceso de fermentación en su bodega” (Marx; 2007: 252).

Por otra parte, la posibilidad de “adquirir oficio” en la obra, mediante la práctica, se destaca y aprecia positivamente por varios de los entrevistados, quienes declaran haber experimentado cambios de categoría a lo largo de su trayectoria laboral; esto explicaría en parte la satisfacción con la tarea, que la mayoría manifiesta.

“(...) adquirí oficio y ya llevamos unos 15 o 20 años en la construcción”.

Trabajador N° 3.

“Aprendés, yo entré siendo peón, los compañeros te enseñan (...) hay solidaridad, no hay problema en compartir lo que se sabe”.

Trabajador N° 5.

“(...) hoy por hoy podemos decir que sí, que ha habido un proceso de transgresión en lo que es conocimientos de, que tienen que ver a nivel de la industria, de la profesión y la mano de obra... y creo que hoy por hoy es de saludar que tengamos compañeros de 30 años, de 32 años que son encargados de cuadrilla cuando eso en realidad antes, era imposible que pasara”.

Trabajador N° 6.

El aprendizaje del oficio resulta un componente central en la vida del trabajador, que hace a su identidad, y se relaciona con cierto grado de reconocimiento y status dentro del colectivo, de allí su estimación. En tal sentido puede identificarse una cierta relación entre la formación (en el oficio) que demandan las tareas y el grado de satisfacción por realizarlas, que incluye también el componente económico (a mayor categoría, mayor ingreso).

Los fragmentos seleccionados dan cuenta a su vez, de un sector en que se socializan conocimientos y se generan procesos de enseñanza-aprendizaje. Esto denotaría una suerte de “camaradería” entre los trabajadores; destacando a su vez el rol desempeñado por los obreros con más experiencia, que ofician de “enseñantes” para quienes recién ingresan, mediante el “aprender haciendo”; en una dinámica que por momentos recuerda a los antiguos gremios de oficios.

“Y el oficio lo aprendí en la obra, en la misma obra... tuve la suerte digo, que este, en esa obra que estuve, digo... ese hombre que estaba con esa obra (...) tenía sí, la voluntad de enseñar a todo el que entraba todo el oficio”.

Trabajador N° 12.

“Como todo trabajador de la construcción cuando entrás, entrás como peón, el conocimiento que tenés es mínimo y bueno, después a medida que vas teniendo obra, que vas teniendo rodaje en la industria, vas teniendo capacidad, te vas capacitando mismo adentro de la obra; y bueno, ahora en la actualidad soy oficial carpintero”.

Trabajador N° 11.

Es necesario mencionar además, los esfuerzos emprendidos desde las gremiales del sector para dar impulso a la capacitación de personal, por medio de diversos Convenios Colectivos y normativas. Destaca en este sentido, la creación del Fondo de Capacitación (Focap) mediante Decreto 227/997, que tiene como principal finalidad apoyar y financiar todas las actividades que profesionalicen las relaciones laborales del sector (Artículo 7, Decreto 466/008).

Otro elemento a considerar, es la incorporación como propuesta curricular, de cursos de construcción en centros de enseñanza técnica (UTU); lo que responde a la creciente necesidad de la industria de capacitar a su mano de obra, como resultado de la incorporación de nuevas tecnologías, materiales e insumos, y la demanda de nuevas tipologías de obra.

Por otra parte, y en relación al entorno laboral, se deja entrever en los discursos una percepción positiva, donde se destaca el entretrejido de vínculos que trascienden el espacio de trabajo, transformándose en una red de contención.

“(...) la construcción viene a ser tu segunda familia en la obra; si ellos te ven mal te preguntan “¿qué te pasa?” (...) se aconseja... en los momentos malos, en los momentos malos, los momentos difíciles... Parece que no, pero donde recibís un mensaje y es un compañero y es como... y que nos conocemos de ahí, como que se crea un vínculo fuerte, fuerte...”

Trabajador N° 5.

Esta red opera dentro y fuera de la obra, revistiendo especial importancia en momentos donde el trabajador se encuentra en situaciones adversas, o desempleado, funcionando como vehículo de reinserción en la industria.

“(...) acudir a... a los contactos, a los conocidos, eh... yo generalmente tengo mucho, digo mucho... conozco a gente de la construcción de que he dejado de trabajar, vamo’ a decir con ellos por cinco, seis años y... como se formó un vínculo, bueno, estamos continuamente... contando, “mirá en tal lado están tomando gente”, “acá precisan gente” (...).”

Trabajador N° 5.

El trabajo se identifica entonces como componente fundamental del proceso de socialización de los individuos; dando lugar a dinámicas específicas de sociabilidad íntimamente relacionadas con una fuerte presencia de capital social. De acuerdo con Bourdieu éste puede definirse como:

“(...) el conjunto de recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una red duradera de relaciones, a la pertenencia a un grupo, entendido como conjunto de agentes que no solo están dotados de propiedades comunes sino que también están unidos por lazos permanentes y útiles” (Bourdieu en Gutiérrez; 2006: 37).

De este modo, los trabajadores contarían con la capacidad de movilizar en su provecho (y en determinadas circunstancias) redes de relaciones sociales capaces de procurar beneficios

de carácter material y simbólico. Tales mecanismos se tornan particularmente evidentes en situaciones adversas, que dan lugar a expresiones de solidaridad.

La constatación de tales formas de sociabilidad no hace más que reafirmar lo dicho por Marx, respecto de que la esencia del hombre, radica y se encuentra contenida en la colectividad, junto a otros de su especie, en tanto producto socio-histórico concreto.

Por último y en relación con lo anterior, debe destacarse la presencia de la fuerte organización sindical de los trabajadores (SUNCA), que genera sentimientos de identificación y pertenencia, exacerbados por la concreción de numerosos logros en lo que va del siglo.

“(...) uno... cayó justo ahí, más allá de que venía de otro rubro, este... con concepciones de clase ¿no? y justo cayó en este gremio y se enamoró de este gremio”.

Trabajador N° 7.

La autoproclamación como “militante activo”, “sindicalista” y expresiones como “estar metido en el gremio” son recurrentes en la mitad de los entrevistados, quienes por otra parte se reconocen como sujetos protagonistas en la construcción de una realidad diferente para el sector. Estas ideas serán retomadas más adelante, cuando se analice específicamente la significación que adquiere el Fondo de Cesantía y Retiro para los trabajadores entrevistados, en tanto reivindicación histórica y conquista reciente.

Con respecto a la protección social (entendiéndose por esta los aportes al Banco de Previsión Social, asignación familiar, cobertura en salud y cobertura por accidentes laborales en Banco de Seguros del Estado) la totalidad de los entrevistados manifiesta acceder ella, incluso reconoce avances en este aspecto, sobre todo en lo referente a la ampliación de beneficios.

“(...) el tema de seguridad social la tenemos bien, la seguridad social nos abarca en muchos casos. Hoy en día podemos tener una mutualista, podemos acceder con la familia a una mutualista... estamos medio equiparados ya, como quien dice estamos dentro de la población... que no era como antes, que el pobre era pobre y el rico era rico, y no accedías a esos beneficios”.

Trabajador N° 3.

Esta impresión se corresponde con la tendencia objetiva que dió inicio luego de la crisis de 2002-2003, en que se registra un incremento sostenido de los puestos de trabajo cotizantes a BPS, representando para el año 2013 “una expansión de más del 300% en la década, y que se corresponde con casi 69 mil trabajadores dependientes registrados en el sector de la

construcción” (Cuesta Duarte-Ceeic; 2015: 9). Esto sin duda es en extremo valorado por los trabajadores, máxime si se tiene en cuenta la significación e implicancias generadas por el debacle de principios de siglo, donde la pérdida masiva de puestos de trabajo fue acompañada además por un deterioro en la calidad del empleo.

Empero, esto no significa que durante el transcurso de las trayectorias laborales, la situación de los trabajadores haya sido la misma. La temprana edad de ingreso al rubro (incluso durante la minoría de edad), el trabajo por cuenta propia e informal, pueden identificarse como causal de la ausencia de protección que algunos entrevistados declaran haber experimentado. Inclusive, aun desempeñando tareas en carácter formal, algunos trabajadores manifiestan haber sido víctimas de la evasión de aportes por parte de las empresas empleadoras, como estrategia para la maximización de ganancias.

“En cuanto a la seguridad social y eso... hay sí, en obra grande digo, empresa grande no hay problema, pero... hay muchos problemas con las obras chicas, con las reformas... con todo eso sí hay problemas... Yo he estado en reformas que me han pasado un jornal al mes, un jornal...”

Trabajador N° 8.

“(...) después de que me vine de Montevideo (...) trabajé alrededor de ocho años medios zafrales ahí (...). Entonces cuando me fui a fijar los años que tenía, digo, en realidad de esos ocho años que yo laburé en esa empresa, no sé si tenía tres aportados”.

Trabajador N° 12.

Una vez más, los datos que surgen de las entrevistas avalan aquellos presentados por el Instituto Cuesta Duarte y el Centro de Estudios Económicos de la Industria de la Construcción, en cuanto a que son las pequeñas empresas, quienes explican más del 70% de la informalidad en el sector. Esta realidad resulta problemática, no obstante debe reconocerse un avance respecto de la situación experimentada años anteriores, donde también las grandes empresas utilizaban como estrategia competitiva la evasión de aportes.

“(...) ya no tenés hoy grandes obras que se hagan en negro, como sí teníamos. Nosotros sí tuvimos una etapa muy larga donde tenías obras importantes en negro; o sea, el trabajo en negro no era solamente la informalidad de la changa, sino que tenías una estrategia competitiva sobre la base de la evasión de aportes de sectores económicamente importantes”.

Secretario General del SUNCA.

Algunos trabajadores además de reconocer esta estrategia patronal, apuntan contra el Banco de Previsión Social y le hacen acreedor de una cuota de responsabilidad (en cuanto organismo recaudador y fiscalizador) en estas situaciones, destacando una actuación negligente del mismo.

“Y el BPS no cumple muchas veces la función que tiene que cumplir, salvo raras excepciones; sino que recibe la información de las empresas, que a veces le pasan cuatro, cinco o diez jornales al trabajador que trabaja un mes. O sea, empresas que atentan contra el trabajador y hacen incluso una competencia arbitraria con respecto a otras empresas que sí cumplen”.

Trabajador N° 10.

“(…) vos si sos empresa, cuando vos vas a hacer el aporte a BPS, el BPS no te podría registrar un aporte de un jornal solo porque, no sé ¿qué, tenés un obrero trabajando un día al mes? no... tiene que ser algo medio por el BPS también”.

Trabajador N° 8.

Si bien no creemos conveniente extendernos sobre este punto, sí resulta pertinente mencionar algunas cuestiones que permitan problematizar el rol del Banco de Previsión Social como organismo estatal, y su mediación en la relación capital-trabajo dentro de la industria.

Es de primordial importancia hacer alusión entonces, al régimen de seguridad social de la construcción, materializado en el Decreto-Ley 14.411 de Aporte Unificado y reglamentado por Decreto 951/975.

“(…) nosotros tenemos una vieja cultura del trabajo con BPS que nace desde la creación de la Ley de Aporte Unificado, que hoy en día es la 14.411, que implica que un trabajador para cobrar salario vacacional, licencia, aguinaldo; lo cobre por el Banco República a fin de año, de todos los centros de trabajo que trabajó en el año”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

El Aporte Unificado para trabajadores de la construcción, constituye un régimen especial que incluye contribuciones (patronales y personales) a la seguridad social, cargas salariales, pago de prima por accidentes de trabajo al Banco de Seguros del Estado y aportes al Fondo Nacional de Salud (FONASA). Este régimen se aplica a *“las actividades de construcción, refacción, reforma o demolición, que realice cualquier persona física o jurídica, para sí o para un tercero, en carácter de constructor”* (Baroffio & López Dourado; 2013: 141). Se

incluye dentro del ámbito subjetivo del Decreto-Ley a las empresas constructoras, de demolición, empresas instaladoras y de construcción de quinchados; mientras que el personal comprendido es aquel que cumple tareas de forma directa en la obra (Artículo 4, Ley 14.411)⁶.

Básicamente, la normativa establece que el propietario de la obra es responsable de realizar y unificar los aportes mencionados, generándose así mecanismos que permiten su control.

“(...) hay una disposición de cierre de obra donde vos tenés una construcción y no podés venderla ni nada si no tenés el cierre de obra hecho. Entonces, el cierre de obra hecho establece que vos tenés por cada metro cuadrado una X cantidad de jornales; entonces vos cuando querés vender la obra si la hiciste en negro no vas a tener esa cantidad de jornales (...) morís en que tenés que aportar”.

Secretario General del SUNCA.

No obstante, si bien los Decretos 93/992 y 951/975 establecen los procedimientos a seguir por los responsables de los aportes una vez finalizada la obra, y BPS procede a la verificación y liquidación de obligaciones correspondientes; de constatarse diferencias entre los aportes que debieron realizarse y los efectivamente realizados y la empresa se viera obligada a saldarlas (so pena de no obtener el cierre de obra), los trabajadores afectados no perciben ningún tipo de pago o indemnización.

“(...) pero no le pagan jornales a ningún trabajador, porque no sabés ni qué trabajador trabajó ahí (...) el BPS se lo queda a eso, y se queda también con la licencia, el aguinaldo y el vacacional a cuenta de, se queda con todo”.

Secretario General del SUNCA.

“(...) a veces los compañeros dicen “bo’ pero como el BPS puede permitir esto”, pero claro el BPS te hace... va una arquitecta y te lleva el cálculo de esa obra, tantos jornales, ponele 25; si vos aportaste 25 ya está para el BPS... después si no le aportaste a los compañeros... queda ahí. El BPS va a recaudar siempre, siempre va a recaudar...”

Trabajador N° 12.

En síntesis, si bien el régimen de Aporte Unificado fue creado como mecanismo de control, la experiencia da cuenta de que las empresas logran de algún modo “burlarlo”, recayendo los efectos sobre los trabajadores. Además de las consecuencias inmediatas, como lo son el no cobro de haberes por diferentes conceptos (licencia vacacional, aguinaldo, jornales, etc.),

⁶ Para más detalles ver Ley 14. 411.

quizá el perjuicio más importante se manifieste en el largo plazo: el impedimento que supone para el acceso a la jubilación, producto de la baja densidad de aportación.

“Ese es otro drama, que te das cuenta cuando vos empezás, querés juntar años para ver cuántos llevás, para más o menos manejarte después (...).”

Trabajador N° 12.

Esta situación se ve acentuada en aquellos casos donde el trabajador tiene un vínculo laboral de carácter temporal con la industria; en tal sentido, trabajo informal, evasión de aportes y contratación eventual, resultan “tres patas” de un mismo problema, que sin duda tiene repercusiones sobre la vida cotidiana de los trabajadores.

Por último y en lo que respecta a ingresos percibidos, la mayoría, sino la totalidad de los entrevistados, declara estar satisfecho con los mismos (incluso se da una sobrevaloración de la paga), y adjudican las mejoras salariales habidas en los últimos años, al esfuerzo de la organización sindical, reconociendo a la Negociación Colectiva como herramienta fundamental en estos logros.

“Por suerte en estos últimos años hemos podido arrancar al capital, al empresario digo, algo más jugoso pal’ trabajador, digo, porque sabíamos que allá por el 2002, 2003 andábamos, este... prácticamente hasta vendiendo las herramientas porque no había changa, te pagaban lo que querían, este... ingresabas con menos categoría de la que tenías y si querías trabajar trabajabas así, o sino no trabajabas ¿verdad?”

Trabajador N° 12.

“En cuanto a ingresos ta’... ahora está bastante bien (...) porque antes no... no se ganaba como se gana ahora ¿no?”

Trabajador N° 1.

“Hoy en día, hoy en día es... el mejor trabajo pago que hay en el Uruguay es la construcción, por todos los beneficios que tenemos ¿no? debido a los Convenios Colectivos (...) el mejor trabajo que tiene el Uruguay debe ser la construcción”.

Trabajador N° 4.

“(...) en tema de ingreso estamo’ bien, estamo’ ganando bien sinceramente... todo el mundo dice “el obrero de la construcción está ganando bien, tiene su auto, su moto...” (...) sí, estamo’ bien, ganando”.

Trabajador N° 5.

El hecho de que los trabajadores evalúen sus ingresos en relación a la capacidad de consumo que les proporcionan, se relaciona con las implicancias que acarrea la actual coyuntura del capitalismo tardío, donde el mercado se erige como eje de organización de la vida social. En tal sentido la cultura del consumo se establece como nuevo referente de integración/exclusión, de construcción de identidades y diferenciación social, dándose una creciente mercantilización de las relaciones sociales. El acto de consumir aparece como una de las principales fuentes de sentido y pertenencia (Díaz et al; 2005).

Las declaraciones de los trabajadores sobre sus ingresos, concuerdan con los datos objetivos presentados en el apartado dos. La recuperación salarial experimentada por el sector a partir de 2003, producto de la expansión de la actividad y los Convenios concretados en los espacios de Negociación Colectiva, propiciaron un crecimiento del salario real en torno al 5,4% promedio anual hasta el año 2013 (Cuesta Duarte- Ceeic). Como consecuencia, la capacidad de consumo que proporcionan los ingresos de la construcción, se ha visto ampliada permitiendo a los trabajadores no solo acceder a productos básicos que garanticen su supervivencia (alimentación, vestimenta, alojamiento), sino a bienes que otrora se encontraban fuera de sus posibilidades (cuestión facilitada a su vez, por el acceso al crédito).

A su vez, las entrevistas dan cuenta de la atracción que genera la industria para trabajadores de otros rubros, sobre todo en coyunturas de expansión como la experimentada recientemente. Todo lo cual es particularmente acertado en relación con ocupaciones, que al igual que la construcción no requieren de alta calificación, pero que implican por el contrario, un menor ingreso salarial.

“La industria absorbe mucha mano de obra, y absorbe porque (...); las otras industrias, lo que es campo, lo que es supermercados, todo ese tipo de cosas, los sueldos son de \$12.000 en la mano... y acá sabemos que un peón está ganando \$27.000. Entonces claro, se vienen al sector y bueno, una vez que están en el sector y les gustó ya... ya quieren seguir buscando en el sector, no quieren irse a otro lado. Por un tema de remuneración sobre todo”.

Trabajador N° 12.

“Aquí vienen compañeros de todo... que se inician en la construcción o que vienen de otros lados, de otras industrias”.

Trabajador N° 10.

“... llegué a la construcción, yo trabajaba en el campo y... cuando vino la crisis aquella ¿te acordás? que los Peirano se llevaron todo, se jodió el tema del campo y entré en la construcción (...)”.

Trabajador N° 8.

Retomando datos de nuestro apartado dos, para el año 2014 el número de trabajadores ocupados promedio en el sector ascendía a 136.500; es posible deducir de acuerdo a la información recabada, que muchos de estos puestos corresponden a trabajadores que se declaran y reconocen obreros de la construcción, pero que un porcentaje importante lo componen trabajadores otrora vinculados a diferentes rubros. Todo lo cual estaría dando cuenta de una movilidad intersectorial de mano de obra, motivada por la recuperación del salario real que experimentó la industria, que entre los años 2003 y 2013 acumuló un crecimiento promedio de 68, 8%. Esto implica a su vez, un mejor posicionamiento relativo de la construcción (en cuanto a ingresos) respecto de otras ocupaciones, como las que mencionan los entrevistados.

No obstante, es necesario insistir en que la percepción que los trabajadores tienen respecto de su salario se establece en comparación con rubros, en general peor pagos. Retomando los datos presentados en el apartado dos (relativos a 2014), y tomando como referencia a los asalariados formales del sector (donde se incluyen los trabajadores entrevistados) y asalariados formales del resto de la economía, pueden encontrarse algunas explicaciones para esta tendencia de opinión.

En primer lugar, el porcentaje de trabajadores (asalariados formales) de la construcción que percibe ingresos inferiores a \$15.000 líquidos mensuales es de un 20%, mientras que para el resto de la economía esta cifra asciende a un 36%. En segundo lugar, algo más del 60% de los trabajadores asalariados formales del sector percibe ingresos de entre \$15.000 y \$30.000 líquidos mensuales, respecto de un 44% para el resto de la economía; lo que da cuenta de una importante homogeneidad salarial entre los trabajadores de la construcción.

No obstante, si se toma como referencia los ingresos superiores a \$30.000 líquidos mensuales, la tendencia se invierte. Un 14% de los asalariados formales del sector tienen ingresos de entre \$30.000 y \$50.000 líquidos mensuales, siendo 16% para el resto de la economía; mientras sólo un 3% de los trabajadores del sector percibe ingresos superiores a \$50.000 líquidos mensuales por mes, frente a un 6% de los restantes sectores de actividad.

A su vez, si se toma como criterio el precio de la canasta familiar del índice de Precios al Consumo de Búsqueda (IPCB)⁷, que para Setiembre de 2014 se hallaba en \$57.641,58 algo más de un 97% de los asalariados formales del sector perciben un ingreso menor a la misma.

Los datos presentados permiten relativizar las percepciones que los trabajadores tienen; el sector ha experimentado una mejora salarial real significativa durante el período 2003-2013, acompañando el crecimiento general de la economía. No obstante el incremento registrado por la industria se ubicó en 6,4% promedio anual entre los mismos años; de modo que los trabajadores no se apropiaron de la riqueza generada en el sector de forma proporcional a su crecimiento; el incremento del salario real fue inferior al crecimiento del sector.

A su vez es importante destacar que la percepción de los entrevistados sobre sus ingresos, no incluye (en ningún caso) los períodos de desocupación que de acuerdo a las características ya enunciadas del trabajo en la construcción, resultan recurrentes (más teniendo en cuenta que la mayoría de los entrevistados declara tener un vínculo laboral eventual con la industria). En tal sentido, aquellos trabajadores contratados de forma permanente en el sector, que por ende gozan de una mayor estabilidad laboral, perciben mayores ingresos (anuales) respecto de los trabajadores no permanentes. Se hace explícita aquí la relación temporalidad-ingresos, responsable en buena medida de que un porcentaje importante de los trabajadores de la industria se vean motivados a buscar empleo en otros rubros (como ya se explicitara en el apartado dos).

4.1.3 El vínculo temporal con la industria:

La mayoría de los entrevistados (siete del total), declara tener un vínculo laboral esporádico con la industria; esto significa que al momento de realizar la entrevista, el trabajador se encuentra contratado temporalmente para el desempeño de tareas en una obra determinada y por ende no percibe indemnización por despido (ninguno se encontraba en período de prueba). Esto sin perjuicio de que en algún momento el obrero haya adquirido la condición de permanente, perdiéndola luego.

“(...) soy temporal, trabajador temporal. Estuve cinco años permanente (...) cambié de empresa y hoy en día llevo cinco años que soy temporal en la industria. Trabajando de siete, ocho meses, un

⁷ www.busqueda.com.uy/mailling/notas/1785/rec/canasta/

año y... bueno, ahora veníamos de un párate de seis meses de Seguro de Paro, digo, hace 20 días entré a trabajar nuevamente en la industria”.

Trabajador N° 11.

El fragmento anterior da cuenta de la inestabilidad laboral generada por la condición de trabajador eventual, donde los plazos de contratación muchas veces no alcanzan el período de un año; circunstancia que apremia al trabajador, quien a partir de entonces inicia un itinerario en busca de la reinserción en la industria.

Esta realidad permite considerar a la mayoría de los entrevistados como trabajadores precarios, al no contar con un tipo de contratación que garantice su estabilidad laboral; esto tomando en consideración la definición de trabajo precario esbozada en nuestro marco teórico, siendo uno de sus componentes la ausencia de contratación permanente, el trabajo por tiempo definido.

De los entrevistados que declaran ser permanentes, solo uno ha mantenido esa condición desde su ingreso a la industria, los restantes a lo largo de su trayectoria, tuvieron la experiencia de ser trabajadores eventuales.

Esta situación se relaciona con los datos presentados en el apartado dos, donde se explicitó que alrededor de un 15% de los trabajadores buscan activamente empleo fuera de la industria, de este porcentaje un 33% declara hacerlo por considerar su trabajo inestable (con todo lo que ello implica en relación a ingresos, protección social y satisfacción con el empleo).

A su vez, un tercio de los entrevistados manifiesta que la condición de trabajador temporal, se ha mantenido a lo largo de su trayectoria laboral, hasta el presente; lo que resulta particularmente llamativo, sobre todo en aquellos trabajadores que cuentan con varios años (incluso décadas) de desempeño en el sector. Esta realidad, en los casos analizados, se encuentra unida a un factor que contribuye y perpetúa la contratación eventual: el estar estrechamente vinculados a la militancia y actividad sindical.

“En el caso mío, como sindicalista que he sido... he sido temporal siempre, siempre he sido temporal”.

Trabajador N° 10.

“Soy trabajador temporal y desgraciadamente siempre fue así (risas) eh... hoy por hoy se cambió lo que es la persecución sindical, pero sigue habiendo un músculo dentro de las patronales que

siguen al militante (...). Esta condición de militante activo en mí sindicato me condiciona y no me deja ser parte de una empresa en el cargo de permanente”.

Trabajador N° 6.

“(...) siempre fui trabajador temporal, nunca llegué a la permanencia. El tema que, el tema del sindicalismo te lleva... a que la empresa, no a que haya una lista negra pero sí es más complicado acceder a la permanencia ¿no? Porque siempre tenés eso de que... estás peleando por los derechos de los trabajadores, si bien se reconoce el derecho sindical estas cosas persisten un poco...”

Trabajador N° 9.

Estas afirmaciones resultan elocuentes teniendo en cuenta que la libertad sindical es amparada por ley en nuestro país (Ley 17. 940); específicamente en el sector de la construcción este derecho fue reglamentado mediante el Decreto 336/006, siendo complementado y reafirmado por la celebración de sucesivos Convenios Colectivos. No obstante y conforme a lo declarado por los entrevistados, las patronales encuentran en la contratación eventual un mecanismo que en cierto modo burla la protección a los delegados sindicales, negándoles el acceso a la permanencia, es decir discontinuando el vínculo laboral.

La mayoría de los trabajadores entrevistados (siete) manifiesta haber experimentado cambios en su relación laboral a lo largo de su trayectoria en la industria, ya sea de temporal a permanente o viceversa. Respecto de las diferencias entre un tipo de contratación y otra, se destaca como positivo el cobro de la indemnización por despido en el caso de los trabajadores permanentes, además del goce de una mayor estabilidad laboral, con las ventajas que ello implica en términos monetarios y en las posibilidades de proyección.

“(...) el tema de ser temporal o permanente impacta en la vida del trabajador (...) nosotros nos hemos acostumbrado a vivir de créditos ¿verdad? nos hemos hecho las cosas, este... sacando créditos y entonces... Cuando vos tenés un trabajo permanente, vos podés sacar a largo plazo y podés hacerte las cosas; sin embargo al ser temporal no sabés cuando se te termina la changa y, y tenés que vivir el día a día ¿verdad?”

Trabajador N° 12.

“A mí me gustaría estar efectivo, que no te hagan un contrato a término, que te hagan un contrato... Pero están utilizando en muchas empresas grandes, hacerte contrato antes de entrar, de ocho a seis meses para no... no tomarte efectivo”.

Trabajador N° 5.

El fragmento anterior, además de contener una expresión de deseo (“ser efectivo”), identifica a la contratación eventual, como estrategia patronal de evasión al pago de indemnización por despido y precarización del trabajador; cuestión que será abordada con más detenimiento en las próximas páginas.

Por otra parte es de destacar el análisis que realizan algunos entrevistados, relativizando las diferencias entre trabajador temporal y permanente; en tal sentido:

“(...) lo que hay que especificar es algo importante... en la construcción la permanencia es relativa, hay que preguntarse qué es la permanencia, si es trabajar dos años, tres años, cuatro años... el obrero si cree que es permanente, a pesar de que nosotros logramos en parte eso, por nuestras luchas, se equivoca”.

Trabajador N° 10.

Esta afirmación estaría dando cuenta de que más allá de la forma de contratación, el trabajador de la industria reconoce la inestabilidad como componente intrínseco de su trabajo, lo que resulta ser una realidad objetiva. Como ya se mencionara en ocasión de caracterizar al sector, el mismo presenta un comportamiento procíclico respecto de los ciclos económicos del país, por lo que resulta en extremo volátil; esto genera importantes efectos en el empleo sectorial. Recordemos que la industria actúa como una “esponja”, aumentando la contratación de trabajadores durante períodos de auge y disminuyéndola en momentos de contracción. Si bien la contratación eventual ofrece a las empresas flexibilidad para “deshacerse” de los trabajadores no redituables (en términos costo-beneficio) de acuerdo con las demandas del mercado y la coyuntura económica; esta ecuación no excluye a los trabajadores permanentes.

“(...) en sí es lo mismo... o sea... ta’, el tema de la seguridad, la estabilidad en el trabajo, vos estás medio como en el aire... no sabés... si mañana tenés... Ojo, cuando... por más que seas permanente, digo, no sabés tampoco porque a veces hay 100 personas, y hay 80 permanentes y... se termina la obra y hay otra, pero no es pa’ tanta cantidad de gente y te pueden sacar también. Vos nunca estás seguro en la construcción, nunca...”

Trabajador N° 8.

“(...) sabemos todo trabajador de la construcción que no somos... somos un número en la empresa, si a la empresa le va mal te tiene que cortar, no va a mirar los años que estuviste trabajando, no va a mirar si fuiste buen compañero, si fuiste buen operario. Llegado el momento que la empresa tenga

que hacer recorte de funcionarios, estate tranquila que no va a mirar nada de eso y te va a cortar, y si sos permanente o no permanente te va a cortar igual (...)”.

Trabajador N° 11.

Puede apreciarse una mirada problematizadora y reflexiva de la realidad del sector, que se eleva por encima de la cotidianeidad (Heller; 1972) y es capaz de identificar en la dinámica productiva de la industria y en las lógicas competitivas de las empresas los motivos (en buena parte) de la inestabilidad y precariedad laboral de los trabajadores. En tal sentido, puede afirmarse que la contratación eventual en el sector, es funcional a la acumulación y reproducción del capital.

El discurso de algunos de los entrevistados denota, al menos en cierto grado, un análisis que por momentos trasciende el sentido común, el mundo de la pseudo-concreción (Kosik; 1975) identificando algunas de las determinaciones más profundas de la forma concreta que adopta el trabajo en la industria, en tanto síntesis de múltiples determinaciones, parte de una totalidad dialéctica amplia y compleja.

Los trabajadores y sus familias, son conscientes de la temporalidad que implica el trabajo en la industria, se acepta y forma parte de sus vidas. Este hecho se explicita en la mención recurrente al término “changa”⁸, utilizado por casi la totalidad de los entrevistados para referirse al trabajo en la industria, independientemente de su condición de trabajador temporal o permanente.

No obstante, para algunos de los entrevistados la circunstancia del cese es naturalizada, al igual que el hecho de “salir a buscar trabajo”; se aprecia una desconexión de la experiencia inmediata respecto de procesos más amplios, tornándose los discursos, superficiales.

“(...) es sencillo: el primer mes lo tomamos como una licencia, y ya tiramos las líneas para seguir consiguiendo changas...”

Trabajador N° 3.

“El trabajador de la construcción y la familia ya sabe... ya lo tenés que ir mentalizando de que es un trabajo temporal (...) sos un número para la empresa y llegado el momento te va a cortar, por más buen operario que hayas sido te va a cortar, y la familia tiene que saber eso y el mismo trabajador lo tiene que saber. Se te terminó la changa, rompiste vínculo con la empresa y bueno,

⁸ De acuerdo con definición de la Real Academia Española, el término *changa* en la región rioplatense, hace referencia a una ocupación transitoria. www.rae.es

agarrarás las herramientas e irás a buscar trabajo a otro lado; que puede llegar a ser un día, o puede pasar...”

Trabajador N° 11.

“(...) nosotros estamos, estamos medio adaptados a eso ya, digo, sabemos que... que los trabajos arrancan y se terminan, este, a medida que la obra avanza ya nos vamos preparando pa’, digo, para quedar sin la changa”.

Trabajador N° 12.

A su vez, la introducción de tecnología en el sector es destacada por uno de los entrevistados como otro elemento que contribuye a abreviar los tiempos de obra, impactando en los procesos de trabajo (que pueden verse aliviados), pero también en los tiempos que el trabajador se encuentra empleado.

“(...) al haber obras también hay tecnología y se ha mejorado mucho, también eso implica tal vez que obras que antes demoraban dos años o tres años, hoy en día te la estén sacando en un año y medio (...)”.

Trabajador N° 11.

Estos cambios, operados recientemente en la industria y con una velocidad cada vez mayor, configuran un escenario complejo; quedan atrás los tiempos en que la permanencia del obrero por largos períodos en las obras (al menos más extensos que hoy en día) era frecuente, actualmente la inestabilidad y rotación en el trabajo se ve acentuada.

El creciente reemplazo de mano de obra (capital variable) por capital constante es uno de los elementos que señala Antunes (1999) como parte del proceso actual de acumulación y reproducción del capital, que aparece bajo una forma descarnada. Esta realidad se condice con los datos objetivos de inversiones en Activos Fijos que experimentó la industria durante el período 2005-2014; donde un 37% de los mismos corresponde a la inversión en maquinarias y equipos (Cuesta Duarte- Ceeic; 2015). La reducción del trabajo estable (en el caso particular de la construcción, relativamente estable) por formas diversificadas y precarias junto con una mayor incorporación de tecnología, conduce así a un incremento en los niveles de productividad, y a su vez, de explotación.

Si bien la temporalidad, como elemento constitutivo de la forma que adquiere el trabajo en la industria, genera efectos negativos en el colectivo trabajador (sobre todo materiales), es necesario destacar que al mismo tiempo produce un tipo de subjetividad, que en cierto modo

puede considerarse un elemento positivo, y que en parte explica la envergadura y gravitación política de la organización sindical de los trabajadores de la construcción.

“(...) en general el trabajador de la construcción cuando va a organizarse, él sabe que va a trabajar de acá a cuatro meses que dure la obra, seis meses o un año, después va a tener que salir de vuelta a buscar trabajo (...) tiene elementos que son negativos; pero también tiene elementos que son positivos que es, no se casa ¿viste? O sea, tampoco está pensando que esa relación con el patrón la tiene que cuidar (...)”.

Secretario General del SUNCA.

De acuerdo con palabras del entrevistado, el vínculo eventual con el trabajo se asocia y permite una actitud más transgresora y contestataria por parte del obrero; realidad que contrasta con la de otras ocupaciones que tienen una mayor estabilidad y por tanto, tienden a ser más “cuidadas” por el trabajador. A su vez, es posible identificar en el vínculo eventual de los obreros con la industria, un elemento que ayuda a comprender el componente de solidaridad entre los trabajadores (ya explicitado) y el respaldo que los mismos proporcionan a su gremio.

“(...) en una oficina pública hay un paro y quedaron dos trabajando y tres paran, y a nadie le parece nada raro, es lo más normal ¿no? En una obra no te puede pasar eso (...) no existe esa posibilidad, o sea, simbólicamente... no. Además, porque el que queda trabajando ahí, sabe que se termina esa obra y también va a tener que ir a otra obra a encontrarse con los otros compañeros en otro lugar (...)”.

Secretario General del SUNCA.

Dentro de las consecuencias más significativas del cese, los trabajadores destacan (en su mayoría) aquellas relacionadas al plano material; puesto que generalmente el obrero no cuenta con gran capacidad de ahorro, ni con la posibilidad de obtener ingresos de otra forma que no sea vendiendo su fuerza de trabajo, la pérdida del empleo implica de suyo una problemática económica que repercute en diferentes ámbitos de su cotidianeidad.

“Y... te afecta ¿verdad? porque en mi situación social que soy de clase baja media, más baja que media, a la hora de no tener una salida real laboral bueno, se te complica... se te complica por el alquiler, o sea, por la emancipación, se te complica para generar tus propios mecanismos de independencia (...). Ya te digo, al ser de clase baja no tengo otro mecanismo de sustento que no sea la salida laboral real ¿verdad?”

Trabajador N° 6.

En relación con esto, se destaca la importancia que varios entrevistados asignan a la familia como bastión afectivo y de contención ante coyunturas adversas, como las que acarrea el trabajo temporal.

“(...) la familia es importantísimo, eh... la posición de la familia ¿viste? Es decir... sabiendo que en el caso de uno, este... siendo sindicalista y trabajador de la construcción, lo importante es la unidad familiar”.

Trabajador N° 10.

De lo dicho hasta aquí se desprende una primera conclusión: la mayoría de los entrevistados ha experimentado a lo largo de su trayectoria en la industria, la ruptura del vínculo laboral; lo que implica muchas veces ingresar en el circuito de la informalidad, “buscar la changa”, o pasar largos períodos de desocupación, con sus consecuencias materiales y espirituales, que obligan a una rejerarquización de la vida cotidiana de los sujetos.

La continua amenaza de desempleo que los trabajadores sufren (sobre todo aquellos contratados de forma eventual) lleva al desarrollo de estrategias que involucran el capital social, sobre todo aquel gestado en lugares de trabajo y en el colectivo gremial, que permitan prever y prevenir la desvinculación del sector, o en su defecto posibiliten una pronta reinsertión.

“Y uno está acostumbrado a esa paliza, eh... entonces por lo general uno más o menos, va especulando cuanto tiempo de obra queda y lo primero que hace es ir tirando líneas en otras obras. Este... si sale antes de que se termine esa obra mejor, porque bueno ya reengancha y... sino... a veces, se come la paliza de tres, cuatro, cinco, seis meses y hasta un año sin trabajo ¿no? y se tiene que revolver el trabajador como puede...”.

Trabajador N° 7.

Resulta importante destacar a su vez, que la posibilidad de cese comienza a extenderse en la actual coyuntura en que la industria experimenta una retracción de su actividad, con la pérdida de miles de puestos de trabajo; situación que de ningún modo puede calificarse de crítica, pero que obliga a la toma de medidas que reviertan a futuro esta tendencia.

Un hecho que merece atención, a su vez, es la “ventaja relativa” que proporciona al trabajador “tener oficio”, cuestión que es valorada (como ya se mencionó) por los sujetos; esto posibilita en momentos de cese desempeñar tareas por cuenta propia, realidad que

difiere para aquellos trabajadores que no cuentan con conocimientos en la materia y que se ven obligados a buscar sí o sí trabajo en relación de dependencia con las empresas.

“(...) yo este... llevo ventaja respecto a, a algún otro compañero que, como te digo, de la categoría peón... el que tiene un oficio, digo, sabe que termina la obra en un lado y va a buscar la changa personal (...) cuando no tengo trabajo en las empresas, lo hago yo por mi cuenta (...). Pero es distinto, cuando sos peón se te complica un poco el ingreso nuevamente a la industria y más en este momento que está flaca la changa”.

Trabajador N° 12.

En lo que respecta a los mecanismos provisorios de sustento que los trabajadores tienen ante la pérdida del empleo, la mitad de los entrevistados hace explícita su apreciación positiva y destaca como elemento importante de ayuda, la posibilidad de acceder al Seguro de Paro. Este elemento de la protección social amortigua la problemática económica que se genera una vez producido el cese y posibilita la mantención y reproducción social del obrero y su familia mientras se buscan alternativas en la industria (o fuera de ella).

“Y cuando se te termina... vas al Seguro de Paro y ahí... comienza la búsqueda, ahí ya tenés que salir a buscar la changa...”

Trabajador N° 8.

“(...) tenés que empezar a buscar trabajo, si bien tenés el Seguro que te ayuda por unos meses... tenés que salir”.

Trabajador N° 1.

“(...) más allá o más acá, somos muchos los trabajadores de la construcción, siempre estamos en contacto y más de... dos meses o tres no estamos sin trabajar. Y durante esos meses vivís del Seguro; o sea, los primeros tres, cuatro meses del Seguro son Seguros grandes, después sí empieza a mermar... a medida que va pasando el tiempo merma...”.

Trabajador N° 4.

Además del Seguro de Paro, la totalidad de trabajadores entrevistados reconoce en el FOCER otro mecanismo que permite sobrellevar la situación del cese. Este punto será retomado en las próximas páginas.

Previa finalización del presente apartado, resulta pertinente destacar un último dato que surge de los discursos recabados en relación al vínculo que los trabajadores establecen con la industria y sus implicancias.

Tal y como se explicitara en el apartado dos, una de las características de la industria es su capacidad de traslado y localización en cualquier punto del territorio nacional, lo que implica a su vez la necesaria movilidad de mano de obra. En concordancia con esto, la mitad de los trabajadores entrevistados declara haberse trasladado (dentro y fuera de sus respectivos departamentos, e incluso fuera del país) por motivos laborales relacionados con la industria.

“(...) el obrero de la construcción es un obrero interdepartamental, tanto está acá en la ciudad natal, como tiene que irse a cualquier parte del Uruguay, e incluso algunos compañeros parten hacia otros países (...).”

Trabajador N° 10.

No obstante, pudo constatarse según declaraciones de los entrevistados, la existencia de dos motivos diferentes para el traslado, que se relacionan a su vez con el tipo de vínculo (y por ende de contratación) que se mantiene con la industria; la necesidad de movilizarse obedece a motivos diferentes según se trate de trabajadores temporales o permanentes.

El surgimiento de oportunidades laborales provechosas fuera de la ciudad o departamento de origen, constituye el principal incentivo de traslado para los trabajadores temporales o incluso para aquellos momentáneamente desvinculados del sector y que buscan su reinserción. Esto se ve acentuado a su vez, si las posibilidades de acceder a un empleo dentro de la industria en el entorno cercano del trabajador, son escasas.

“(...) he trabajado en... creo que me quedan, este, cinco o seis departamentos que no he trabajado pero después, este... he trabajado en casi todos los departamentos. Y digo... porque he tenido que, cuando la changa no estaba en el pueblo tenía que salir a... a buscarla por otro lado, digo... y bueno en eso, el trabajador de la construcción digo, es así...”

Trabajador N° 12.

No obstante, también el trabajador permanente se ve obligado a movilizarse geográficamente, puesto que su condición “le ata” a la empresa donde quiera que esté, o decida trasladarse; esto es visto como un elemento negativo de esa forma de contratación, que afecta no solo al trabajador, sino también a su familia.

“Si sos permanente andás para donde la empresa tenga trabajo y te alejás de tu familia y sin embargo al no ser permanente, estás acá en las cortitas. Siempre y cuando haya trabajo ¿no? porque si no ¿de qué te sirve ser permanente o no?”

Trabajador N° 11.

El trabajador se separa de su familia y del entorno donde desarrolla su vida cotidiana, viéndose privado de los lazos afectivos y redes de sociabilidad más cercanos; limitándose también las posibilidades de realizar actividades extra-laborales.

“(...) implica eso... te aleja un poco de la familia también, digo, porque si bien vos sos un trabajador permanente, como te decía, te llevan para otro departamento, pasás más en una obra o en una casona de una obra que en tu propia casa, que venís los fines de semana”.

Trabajador N° 11.

Por otra parte el trabajador se ve obligado a convivir con compañeros de obra en establecimientos transitorios (cuyas condiciones muchas veces no son las más adecuadas) y compartir espacios íntimos, de modo que las relaciones laborales se extienden fuera del espacio concreto de trabajo.

Las circunstancias mencionadas explican en parte, porqué un sexto de los entrevistados ven en el trabajo temporal un componente que les satisface: la cercanía con su familia y lugar de origen (siempre y cuando existan fuentes laborales, tiene la “facilidad” de no tener que trasladarse). A su vez se deja entrever una cierta habituación al cambio periódico de lugar de trabajo, hecho que se relaciona con un tipo de subjetividad creada por las propias condiciones materiales de existencia y trabajo, donde la temporalidad laboral aparece como componente intrínseco.

“(...) uno está acostumbrado a trabajar y sí, tener por suerte capaz un trabajo constante, pero en diferentes lugares, vas y venís, entonces eso te da un poco de oxígeno en la cabeza (...) es un defecto y una virtud al mismo tiempo (...)”.

Trabajador N° 9.

Finalmente es importante destacar, que existe una diferente apreciación entre los entrevistados respecto de las consecuencias de ser trabajador temporal o permanente, de acuerdo a si éstos conformaron o no familias propias. En tal sentido, la apreciación de la temporalidad entre los trabajadores más jóvenes y “solteros” (dos del total) aparece más vinculada a la satisfacción que el trabajo proporciona en términos personales y de proyección en el oficio; mientras que para aquellos más “veteranos” y con familia a cargo, la temporalidad es evaluada en términos de las consecuencias materiales que ésta genera para el bienestar del núcleo familiar. A su vez, la necesidad de traslado (ya sea en busca de trabajo o por ser un trabajador “atado” a la empresa), resulta más imperativa entre éstos últimos que en los primeros; lo mismo ocurre con la necesidad de permanencia dentro del sector.

Análisis del trabajo de campo.

Segunda parte.

4.2 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: el punto de partida.

La creación del Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción, puede y debe ser interpretado como una respuesta política de la que participan diversos actores (sobre todo, las partes involucradas en la Negociación Colectiva: Cámaras Empresariales, SUNCA y Poder Ejecutivo) ante la presencia predominante de vínculos laborales esporádicos en la industria. La existencia de los mismos (como ya se mencionara), contribuyó históricamente a la consolidación de mecanismos de desregulación y trae consigo para la inmensa mayoría de los trabajadores, un conjunto de consecuencias negativas que impactan no sólo en su ámbito de trabajo, sino que trascienden a su vida cotidiana.

Este tipo de vínculo (que bien puede considerarse una problemática estructural), se explica en parte por las características propias del proceso de trabajo y la dinámica productiva del sector, estrechamente ligada a los ciclos económicos. No obstante, y fundamentalmente, la existencia de vínculos laborales esporádicos o temporales halla su epicentro en las formas de contratación eventuales, consolidadas y legitimadas al interior de la industria, mediante la instalación jurídica del contrato de trabajo a término. Esta forma de contratación merece ser identificada como una de las principales causas de precarización de la industria y la vida de los trabajadores a ella ligados, así como un impedimento para el desarrollo productivo.

Emerge de lo antes dicho una serie de circunstancias que concatenadas dan como resultado la siguiente secuencia: la existencia predominante de vínculos laborales esporádicos, originados en las formas de contratación eventual, propician una inestabilidad y temporalidad laboral que puede ser identificada como arista saliente de la precariedad en el sector.

Si bien, una primera aproximación puede poner en cuestión esta afirmación, los párrafos que siguen estarán destinados a demostrar cómo la contratación eventual y por ende el trabajo por tiempo definido, trae consigo los demás componentes de la precariedad (en su sentido objetivo, tal y como la hubiéramos definido en nuestro marco teórico), a saber: insuficiencia de ingresos, falta de protección social, e inadecuado control de salarios y condiciones de trabajo por parte del trabajador (Piñeiro; 2008).

El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción, se esgrimió como una herramienta política estratégica en el combate a la precarización del sector. En tal sentido, la identificación de la inestabilidad laboral como causa significativa de esta problemática, obligó a hacer del incentivo a las formas de contratación permanente, un elemento clave en el proceso de dignificación del trabajo.

Sin lugar a dudas, los cambios operados a nivel político, con la llegada del gobierno progresista del Frente Amplio, constituyen el marco general de las transformaciones en materia laboral (aunque no solo) que hicieron posible la consumación de este hecho. La reinstalación de la Negociación Colectiva a partir de 2005, el realce de las competencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como la promoción y protección de la libertad sindical (Ley 17.940) que diera lugar a un fuerte proceso de sindicalización (Midaglia & Antía; 2011); llevaron a un empoderamiento de los sectores trabajadores del país, produciéndose un nuevo equilibrio en las relaciones laborales. En un contexto de florecimiento general de las organizaciones, la gremial de trabajadores de la construcción experimentó un proceso de crecimiento y fortalecimiento político.

A su vez, el dinamismo que mostró el sector tras el debacle económico de 2002-2003, iniciando una franca recuperación y alcanzando niveles de actividad y empleo nunca antes registrados (hacia 2013-2014), generó un escenario propicio para que el colectivo trabajador pudiera hacer efectivas reivindicaciones históricas, en términos de derechos y garantías laborales.

4.2.1 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: la situación previa.

Previo a la concreción del FOCER y según datos que se desprenden de las entrevistas a trabajadores e informantes calificados, así como de la revisión documental realizada; la inmensa mayoría de los trabajadores de la construcción (del Grupo N°9, Subgrupo 01) se vinculaba a la industria mediante contratos de tipo eventual, a término, cuya caracterización ya se abordó en el apartado tres del presente trabajo. Básicamente, este tipo de contrato permite el no pago de la indemnización por despido⁹ a los trabajadores una vez finalizado el

⁹ Para determinar el monto de la indemnización se considera la antigüedad y salario del empleado, con un límite de seis mensualidades para el caso de los trabajadores mensuales y 150 jornales para los trabajadores jornaleros.

vínculo laboral, lo cual resulta un hecho recurrente en la industria donde movidas por el afán de lucro, las empresas buscan constantemente y por diversos mecanismos, incrementar su tasa de ganancia, aún si esto implica atentar y precarizar a la fuerza de trabajo.

“(...) las formas de contratación eventuales siempre estuvieron más marcadas por una lógica económica, la lógica económica de que es más rentable porque me ahorro el despido y gano la licitación ahorrándome el despido...”

Secretario General del SUNCA.

El contrato a término encubre además, un mecanismo perverso, que lo hace tanto más insalubre para el trabajador cuanto más beneficioso es para el empresario; y es el hecho de ser un tipo de “contratación forzada” donde el trabajador se ve obligado a renunciar a la indemnización por despido y aceptar una relación laboral efímera e inestable, so pena de no conseguir su puesto de trabajo.

Por otra parte, si bien existe la posibilidad de que un trabajador temporal adquiera el carácter de permanente¹⁰, la realidad indica que una parte considerable de los trabajadores de la industria no llega a transformar nunca su relación laboral, y si lo hace, tampoco la condición de permanente le está garantizada; la mera existencia o posibilidad de contratación eventual amenaza la continuidad laboral del obrero.

Esta forma predominante de contratación genera toda una serie de consecuencias negativas para los trabajadores, que afectan su realidad material (aunque no solo), truncando la posibilidad de forjar proyectos a largo plazo, limitando en buena medida el campo de los posibles en términos de Sartre (2004).

En relación con esto y según datos aportados por el Secretario General del SUNCA, previo al establecimiento del FOCER la densidad de cotizaciones en la construcción, es decir, en el promedio de trabajadores, la cantidad de años aportados en relación con los años posibles de trabajo; era de las más bajas, con una aportación que rondaba el 50%, es decir, de cada 10 años trabajados, se aportaba la mitad.

En palabras de Eduardo Lorier:

“(...) el grueso de las contrataciones en la industria se hace por obra determinada y en este sentido hemos llegado a porcentajes históricos: entre un 85% y un 90%, lo que determinó que se coloque la

¹⁰ Remitirse al apartado tres del presente documento.

rama de actividad de la construcción (...) entre las de menor densidad de cotización promedio (...) por cada diez años de aportes jubilatorios, los trabajadores de la construcción computan cinco”.

Senador Lorier, Miembro Informante Proyecto de Ley 19.045, Diciembre de 2012¹¹.

Este escenario, relacionado directamente con la inestabilidad laboral colocaba (y coloca) al trabajador en una situación de vulnerabilidad, negando la posibilidad de protección social ligada al trabajo, no solo en el presente, sino a futuro. Esto explica en buena parte la dificultad que hallan muchos trabajadores del sector a la hora de acceder a su jubilación, dado que los años de trabajo no condicen (en la mayoría de los casos) con los años de aporte al Banco de Previsión Social. En tal sentido para el año 2007:

“(...) del análisis de los 92.000 recibos ingresados al Banco de Previsión Social, se desprende que solamente 17.000 personas trabajaron 10 meses o más; las 75.000 restantes tienen un alto nivel de rotatividad”.

Senador Lorier, Miembro Informante Proyecto de Ley 18.236, Diciembre de 2007¹².

Esta realidad también explicaba en buena parte los altos niveles de pobreza entre los trabajadores de la construcción, quienes históricamente y de forma insidiosa se vieron afectados por este flagelo, mostrando tendencias más pronunciadas respecto del promedio general del país. Si bien la pobreza en el sector se vinculó históricamente a los bajos salarios (motivos de huelgas y manifestaciones a través del tiempo), es fundamentalmente en la existencia de contratos de trabajo a término y por ende en la discontinuidad laboral que hay que buscar su principal causa.

“(...) las explicaciones de línea de pobreza en los trabajadores de la construcción, tenían en las formas de trabajo eventual una explicación principal”.

Secretario General del SUNCA.

Si bien esta tendencia se ha minimizado en los últimos años, producto en parte de la recuperación salarial experimentada en el sector, los datos presentados en el apartado dos dan cuenta de que aún existe una mayor incidencia de la pobreza entre trabajadores de la construcción respecto del total de ocupados¹³.

¹¹ <https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/senadores/documentos/diarios-de-sesion/196/63/47>

¹² <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/34154>

¹³ Para el año 2014 un 10% de los hogares de la industria se consideraban pobres, mientras la pobreza por persona entre trabajadores del sector se ubicaba en 13% (de acuerdo a la metodología utilizada por el INE);

Al tener el trabajador un vínculo laboral inestable con la industria, se generan inevitablemente períodos de desocupación no remunerados (de los que no están exentos los trabajadores permanentes tal y como se advierte en las declaraciones de los entrevistados; dejando a un lado el hecho de que perciben indemnización por despido) lo cual incide en los ingresos totales anuales, que se ven disminuidos. Esto a su vez se relaciona con la precariedad en las condiciones materiales de existencia que muchos trabajadores del sector y sus familias padecen; muestra de ello es que previo a la concreción del FOCER los trabajadores de la construcción triplicaban el promedio de uruguayos en asentamientos irregulares¹⁴; realidad adversa que impacta no sólo en la actual generación de obreros, sino también en su descendencia.

Por otra parte, la inseguridad e incertidumbre que vive el trabajador en su trabajo, y una vez producido el cese respecto a la posibilidad de obtener un nuevo empleo (con el desamparo en términos económicos que ello supone), lo coloca en una posición en extremo vulnerable, cediendo muchas veces a las presiones salariales de los empleadores y aceptando condiciones laborales impropias, en lo que a seguridad e higiene se refiere.

Finalmente, la contratación eventual más allá de afectar de forma directa a los trabajadores del sector, genera impedimentos al desarrollo productivo de la propia industria:

“Es muy difícil, señor Presidente, pensar en procesos de competitividad, en calidad del empleo, en innovación y formación profesional sobre la base de relaciones contractuales de cuatro o seis meses. Con este tipo de relaciones contractuales es imposible lograrlo, pues la innovación y la formación profesional del conjunto de los trabajadores se concretan sustancialmente cuando hay formas de contratación más amplias que el espacio estricto de una obra”.

Senador Lorier, Miembro Informante Proyecto de Ley 19. 045, Diciembre de 2012¹⁵.

“(…) las formas de contratación precarias o eventuales predominantes, terminan haciendo que las políticas de formación profesional para el desarrollo de innovación tecnológica, de manejo, etc. sean menos potentes; porque a ningún empresario le interesa hacer Convenios para la formación del trabajador, cuando al trabajador lo va a tener por tres meses y después no lo tiene más”.

Secretario General del SUNCA.

para el resto de los ocupados estos porcentajes caían a 6% y 9,2% respectivamente en igual período (Cuesta Duarte- Ceeic; 2015).

¹⁴ <https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/senadores/documentos/diarios-de-sesion/196/63/47>

¹⁵ <https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/senadores/documentos/diarios-de-sesion/196/63/47>

4.2.2 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: el para qué.

En concordancia con lo expuesto, la promoción de una mayor estabilidad en el sector se esgrime como el principal objetivo de la Ley 18.236 que diera nacimiento al FOCER en el año 2007; mediante el establecimiento de un aporte patronal adicional y diferenciado, de acuerdo al tipo de contratación de la fuerza de trabajo que realicen las empresas. En tal sentido, la Ley prevé una tasa de aportación del 4% (sobre la materia grabada) para el caso en que se contraten trabajadores de modo eventual (que por ende, no tienen derecho a indemnización por despido) y de un 0,5% si la contratación se realiza de forma permanente. En la actualidad, gracias al acuerdo alcanzado en la Negociación Colectiva de 2010 y consolidado en la redacción de Ley 19.045 (modificativa y complementaria de la anterior), estos porcentajes difieren aún más entre sí, ubicándose el aporte del trabajador eventual en un 5%; hecho que señala un avance en la política de estímulo a la contratación permanente.

“El FOCER tiene dos mecanismos: el principal, que es el 5% mensual, es para el trabajador que no tiene derecho a IPD¹⁶; cuando el trabajador tiene derecho a IPD el aporte de la empresa es un 0,5% por dos años, después de los dos años el aporte es un 1% pero que es mitad empresa y mitad trabajador”.

Secretario General del SUNCA.

Esta diferencia sustantiva (en términos monetarios), alienta (en principio) a las empresas a contratar de forma estable su personal, como modo de evitar un aporte considerablemente mayor al FOCER; este sería el mecanismo principal de incentivo a la permanencia.

“Eso hace que algunas empresas prefieran contratar de forma permanente a sus obreros, ya que se ahorran el 4,5%, y eso en 200, 300 trabajadores es bastante plata”.

Representante por el sector empleador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

Es necesario recalcar que el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley 18.236 y de la Ley 19.045 involucra exclusivamente a los trabajadores del Grupo N° 9, Subgrupo 01 de los Consejos de Salarios, por ser allí donde se sufre la mayor incidencia de las formas de contratación eventuales. En palabras de uno de los entrevistados:

¹⁶ Indemnización por despido.

“(...) en realidad en los demás grupos no tenés formas de contratación a término, o casi no tenés (...). Pero además no viene a atender un problema, en este caso venía a atender un problema que era grave, que era grueso, que era pesado; en los demás lugares no tenés ese problema”.

Secretario General del SUNCA.

No obstante, además de este objetivo principal y dadas las condiciones de precariedad en que se ve inmerso el trabajador antes señaladas, la creación del Fondo supuso también como contrapartida, un elemento de apoyo, de respaldo económico al cual acudir en aquellas circunstancias o períodos, donde por las características que presenta su ocupación, el trabajador se encuentre desempleado. Este componente monetario resulta ser quizá, el más valorado por los trabajadores del sector, cuestión que será tratada más adelante.

En tal sentido, la preocupación principal del gremio de trabajadores se centraba en:

“(...) buscar mecanismos que combatieran las formas de contratación eventuales. Que combatieran las formas de contratación eventual y que además, como contrapartida tuvieran un elemento que permitiera que el pasaje al desempleo no fuera un pasaje al desempleo en condiciones de intemperie absoluta”.

Secretario General del SUNCA.

“(...) llegamos a la conclusión de que era necesario tener una especie de Ley, que no sólo cubriera parte del despido acá en nuestro país, sino que también cuando el trabajador estuviera cesado; esto es, los trabajadores que nos son permanentes, los que son tomados por obra; tuvieran un dinero que retirar que más o menos significara el despido”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

Además de esto y como complemento, la normativa prevé situaciones excepcionales que pueden aquejar la vida del obrero, ya enumeradas¹⁷, donde el mismo puede hacer uso de los fondos depositados en su cuenta.

No obstante vale aclarar, que el espíritu de la Ley y de sus principales promotores, dista mucho de asociar el FOCER a una reivindicación meramente económica; este elemento contiene en sí una importancia, pero no central. Si bien el trabajador recibe en la actualidad algo que antes no, de modo que existe un componente redistributivo; su creación apunta (reiteramos) a generar mecanismos que tiendan a fomentar la estabilidad laboral y por ende,

¹⁷ Remitirse al apartado tres del presente documento.

el trabajo digno. En relación con esto último, el FOCER formó parte de una batería de medidas y herramientas impulsadas desde el gremio de trabajadores de la construcción, luego plasmadas en importantes conquistas, como lo son: la reducción de la jornada laboral (2008) y las horas por lluvia (2010); reivindicaciones históricas.

La verdadera importancia del FOCER, radica en su significado político y en cierta idea de “justicia” que invoca para el colectivo trabajador: es justo tener seguridad en el empleo, es justo recibir indemnización por despido.

“Para nosotros, esto mismo como salario no importaba igual que esto mismo como Fondo de Cesantía; o sea, ponete que si vos aumentabas algún punto de salario, capaz que en plata era lo mismo, pero esto aparte de ser en plata tenía una herramienta que operaba sobre una forma concreta de organización del trabajo; entonces tenía un doble valor: que era lo económico, pero también el sentido político, simbólico fuerte”.

Secretario General del SUNCA.

Resulta importante destacar a su vez, que el FOCER en tanto mecanismo de combate a las formas de contratación eventual, se encuentra anclado en una vieja reivindicación del gremio de trabajadores, que identifica como horizonte la generación de un “despido automático”; lo que implicaría un aporte al FOCER para los trabajadores temporales, del 8% (porcentaje equivalente al despido).

“(...) siempre con una perspectiva estratégica de que el objetivo es alcanzar el 8% como una fórmula de despido automático que terminara haciendo inútil la forma de contrato a término, una forma indirecta de erradicar los contratos a término”.

Secretario General del SUNCA.

Por otra parte, resulta pertinente destacar una problemática invisibilizada tras las formalidades jurídicas y que afecta a una importante proporción de trabajadores permanentes de la industria: además de no estar exentos del cese (y sus implicancias), muchas veces son presa del incumplimiento patronal al pago de la indemnización por despido, todo lo cual obliga al inicio de un itinerario jurídico, que la más de las veces, es abandonado por la parte afectada.

“En la industria de la construcción tenemos la dificultad de que al terminar un trabajo si sos permanente, es muy complicado cobrar el despido (...). Una obra puede durar entre seis meses y un año, por lo tanto muchas veces el monto de lo que tenemos para cobrar no amerita todo lo que es contratar un abogado, hacer toda la discusión, ver, tranzar con la empresa... Por lo que un número

muy importante, que superaba el 80% de los trabajadores, nunca tenían, siendo permanentes, nunca llegaban a cobrar el despido”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

En tal sentido, la existencia del FOCER también significa para los trabajadores permanentes una garantía de cobro, de al menos una parte del despido, de modo rápido y sin necesidad de iniciar juicio laboral a la empresa. De lo contrario, en los casos donde el cobro a la indemnización se hace efectivo, el FOCER se convierte en una forma de agregado, un complemento monetario. De este modo se asegura para ambos tipos de trabajadores (temporales y permanentes) un ahorro del que pueden usufructuar al momento de quedar desvinculados de la industria¹⁸.

A su vez la creación del Fondo, contribuye de manera indirecta, a garantizar y asegurar los puestos de trabajo permanentes, ya que los mismos se encuentran en riesgo cuando las formas de contratación eventual y por ende el trabajo temporal (más rentable para el capitalista) cunden en la industria. Por lo cual el FOCER podría considerarse una estrategia global de combate a la precarización, fundamentada desde una perspectiva política crítica, ante las formas que el proceso de organización del trabajo adquiere en la industria.

“(…) desde esta reivindicación yo puedo fundamentar una postura nuestra de toda la industria. O sea, como miro yo la industria de la construcción, como tendría que ser la organización del trabajo en la industria de la construcción”.

Secretario General del SUNCA.

4.2.3 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: el proceso.

Respecto al proceso de negociación que dio origen al FOCER, varios de los informantes calificados coinciden en su apreciación, definiéndolo como dilatado en el tiempo; ubicando el comienzo de las deliberaciones antes del re-establecimiento de la Negociación Colectiva.

“El proceso fue muy largo (...) antes de 2005 ellos ya estaban hablando de este proyecto, porque preocupaba mucho la estabilidad laboral de los trabajadores, que fue en principio casi el único...”

¹⁸ Otros motivos de derecho a la prestación (ordinario) se explicitan en el apartado tres del presente documento. Artículo 9, Ley 18. 236 y artículo 6, Ley 19. 045.

objetivo que tenía el FOCER. Entonces, este... ellos venían negociando en forma bipartita con las Cámaras y el SUNCA desde mucho antes de 2005 (...)”.

Presidenta de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del FOCER.

“(...) la discusión, empezamos a darla en los lugares de trabajo, fue aprobada por un Congreso y una Asamblea General, y luego llevada al Consejo de Salario del Grupo 9, Subgrupo 01 que es el grupo de la construcción, el grupo madre”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

La concreción del Fondo supuso un fuerte componente de movilización por parte de los trabajadores organizados, quienes apelaron a diferentes medidas de lucha durante su proceso de discusión y sanción, tanto en el espacio de Negociación Colectiva como en el Parlamento. En tal sentido, los informantes calificados vinculados al sector trabajador, señalan ciertas resistencias que se debieron sobrellevar para hacer del FOCER una realidad, primero por Convenio Colectivo y luego por Ley.

En primer lugar debe mencionarse la resistencia impuesta por las propias gremiales empresariales (ya que el Fondo suponía un aporte adicional), superada en parte gracias al fortalecimiento del gremio trabajador y la coyuntura de crecimiento de la industria.

“(...) siempre que vamos a pelear un Convenio Colectivo hay resistencias (...) nosotros aparte de esto esperábamos tener un aumento importante como el que tuvimos en ese Convenio Colectivo, y esto les significaba de base un 4% más para los trabajadores no permanentes”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

Resulta pertinente incorporar aquí la perspectiva de la lucha de clases, que entendemos puede ayudar a comprender los significados de las resistencias halladas; siendo necesaria la referencia a un proceso más amplio y en movimiento, donde los diferentes actores involucrados (trabajadores organizados y patronales) se encuentran relacionados de modo tenso y conflictivo, movidos por intereses antagónicos.

Así, en una industria donde la contradicción capital-trabajo aparece de forma descarnada, el FOCER emerge como una necesidad de los sujetos (trabajadores) afectados por las condiciones que adquiere la reproducción del capital; y a través de la organización sindical hacen explícita su demanda, “atacando” directamente los intereses (económicos) de las

patronales. El ámbito de la Negociación Colectiva (mediado por el Estado) abre un espacio propicio para que los trabajadores coloquen su reivindicación, y que la misma se haga efectiva (reduciendo los niveles de conflictividad) por medio del acuerdo que se plasma en el Convenio Colectivo del año 2006.

No obstante y en segundo lugar, los entrevistados también manifiestan haber hallado dificultades en el plano político más amplio, específicamente en ciertos organismos del Estado que se opusieron abiertamente a la creación del Fondo.

“(...) tuvimos un lío interno con el Gobierno gigantesco, después de haberlo aprobado por Convenio Colectivo el BPS estaba en contra, se nos armó... Hubo una movilización más fuerte para sacarlo por Ley, y después de tenerlo acordado con las Cámaras empresariales (...) terminamos yendo con una marcha a Gorlero, acampados acá en el Palacio hasta que logramos arrancar el criterio del FOCER”.

Secretario General del SUNCA.

Como se hubiera explicitado en el apartado tres del presente documento, la Ley 18.236 designa al Banco de Previsión Social como organismo encargado de recaudar los aportes al FOCER, mientras la normativa complementaria (Ley 19.045) establece que el BPS deberá proporcionar al Fondo el detalle de los contribuyentes y trabajadores comprendidos dentro del ámbito subjetivo de la Ley 18.236. La falta de voluntad política del Ente para facilitar el cruzamiento de datos con FOCER, es identificada por la totalidad de los informantes calificados como un impedimento para su funcionamiento óptimo. La rispidez entre ambos organismos es una realidad que se mantiene hasta el presente.

Por otra parte la demora del Decreto que reglamenta la Ley 19.045 de Diciembre de 2012, que posibilita una fiscalización más efectiva por parte del Estado y del propio Fondo; también es denunciada:

“(...) hace 36 meses que está presentado por unanimidad esto y no ha llegado todavía a Presidencia desde el Ministerio de Trabajo, por lo tanto a veces la resistencia no... luego de quebrar la resistencia patronal, debemos de quebrar también la resistencia de algunos organismos del Estado”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

Esto da cuenta de una situación harto compleja, donde el Estado aparece como arena de lucha en que conviven diversos intereses y donde el movimiento obrero se ve obligado a

avanzar en la conquista de espacios políticos: la lucha debe impulsarse dentro y fuera del ámbito exclusivo de trabajo. Queda demostrado aquí, que no es solo el poder que los capitalistas tienen sobre las fuerzas productivas y el proceso productivo lo que debe combatirse por parte de los trabajadores organizados, sino también el poder que el capital tiene sobre el Estado (tanto en su sentido estricto como ampliado). Se torna necesaria y urgente la transformación de la correlación de fuerzas al interior de las instituciones, mediante la formación de alianzas y contra-hegemonías que tiendan a favorecer los grupos/sectores “subalternos”, en lo referente a la relación capital-trabajo.

No obstante para finalizar, resulta necesario destacar que el informante calificado entrevistado por el sector empresarial, no hace referencia alguna a los escollos mencionados más arriba, prefiriendo no ahondar en detalles y presentar el proceso de negociación en forma lisa y llana; al igual que la Gerente General del Fondo y la Presidenta de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita.

“El proceso fue a través de una Negociación Colectiva entre el sindicato y el sector empresarial, en el cual, este... fue fruto de una negociación plasmada en un Convenio Colectivo de trabajo y luego elevado para que se promulgue la Ley, que es la 18.236, que empezó a regir a partir de 2008”.

Representante por el sector empleador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

4.2.4 El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción: el impacto.

De acuerdo a los datos recabados, puede decirse que la totalidad de los trabajadores de la construcción y de los informantes calificados entrevistados, coincide en evaluar positivamente al FOCER; ya sea por su significado político y económico, ya sea por su incidencia en las formas de contratación eventual, principal cometido para el cual fue creado.

Entre los trabajadores entrevistados la mitad manifiesta haber conocido la existencia del FOCER por intermedio del gremio, específicamente por vía de los delegados y asambleas de obra¹⁹.

¹⁹ De acuerdo al artículo 6 del Decreto 336/006 de 2006, los trabajadores tienen derecho a la realización de una asamblea de una hora no paga mensual (que puede fraccionarse en dos asambleas de 30 minutos por mes).

“Por intermedio del gremio ¿no? es un beneficio que en cualquier obra te enterás enseguida, cualquier delegado te lo comunica. El delegado siempre está, es una de las cosas que hemos ganado...”

Trabajador N° 3.

“Me enteré por intermedio de los delegados de las obras, no me acuerdo... no me acuerdo bien cuando empezó el FOCER, creo que en el 2008 por ahí... a lo primero habían unos Convenios chicos, ahora a medida, se fue agrandando, agrandando, agrandando...”

Trabajador N° 5.

Esto da cuenta de un gremio cuya estructura y organización resulta eficiente, funcionando como vehículo privilegiado de información y donde el desempeño de militantes y delegados adquiere un rol central, siendo a su vez valorado por los trabajadores. Puede afirmarse que el SUNCA cuenta con un alto grado de respaldo y representatividad, expreso en el alto número de afiliaciones de que goza²⁰, y en la masiva convocatoria de sus elecciones, especialmente las últimas²¹.

Este dato resulta importante teniendo en cuenta que el sindicato atravesó hacia la década del 90' un proceso de debilitamiento y fragmentación, producto en parte de la coyuntura económica y política del país (auge del neoliberalismo) que afectó el mercado y las relaciones de trabajo e implicó una clara ofensiva contra el movimiento obrero. A su vez, los procesos operados a nivel mundial con la reestructuración del sistema capitalista y sus impactos objetivos y subjetivos²², así como la crisis que supuso la caída de la Unión Soviética, generaron divisiones a la interna del gremio²³(teniendo en cuenta la influencia del Partido Comunista en sus cuadros dirigentes).

²⁰ Para el año 2014 el SUNCA era el sindicato dentro del PIT-CNT con mayor cantidad de afiliados, con un número que superaba las 40.000 personas <http://www.elpais.com.uy/informacion/pit-cnt-supero-afiliados-preparan.html>.

²¹ En la reciente elección (2016) votaron más de 27.000 trabajadores, de un total de 46.000, pese a la pérdida de más de 20.000 puestos de trabajo durante el período 2013-2016. <http://ladiaria.com.uy/articulo/2016/7/salen-camiones/>. Debe mencionarse a su vez, que los trabajadores no afiliados pueden participar de la votación.

²² Remitirse al apartado uno del presente documento.

²³ Pese a ello, debe hacerse explícita mención a la Huelga de 1993, conocida como la más importante y larga en la historia de la construcción, donde mediante Convenio se logra el establecimiento del Fondo Social y se rompe con la pauta salarial presentada por el gobierno, que implicaba una pérdida de salario real (Rodríguez, U & Viscondi, S; 2008).

Es importante destacar no obstante, que algunos entrevistados (aquellos que desempeñan tareas en el interior del país) manifiestan que el conocimiento del FOCER entre los trabajadores se ve limitado allí donde el gremio no tiene una fuerte presencia.

“(...) nosotros vamos afuera, al interior (...) un montón de lugares que ni idea tienen de... que tienen depositada realmente esa plata y no, no hacen uso. (...) si uno no llega y no les informa, digo, queda todo ahí pero no se hace uso de nada. Esto más bien puede pasar en los lugares donde no hay delegados, o las obras chicas, y donde las departamentales tampoco lleguen al interior, también”.

Trabajador N° 12.

El restante 50% declara haber participado activamente en el proceso de creación del Fondo, siendo delegados de obra y dirigentes sindicales, discutiendo e informando a demás trabajadores en sus centros de trabajo; participando también del Congreso y la Asamblea General que aprobó la plataforma reivindicativa de cara a la Negociación Colectiva que acordara la creación del FOCER mediante el Convenio Colectivo del año 2006.

“(...) yo no me enteré, lo viví en carne propia, me movilicé junto con otros, con cientos de compañeros ¿me entendés? Porque el FOCER ¿qué es? es una parte del despido, el despido siempre se ha luchado (...) teníamos que lograr algo para los compañeros que realmente trabajamos eventualmente y temporalmente (...).”

Trabajador N° 10.

“El FOCER es un Convenio Colectivo que tenemos con el gremio, el cual logramos gracias a la lucha, nadie nos dio nada... la lucha del gremio, que es lo que venimos generando con el gremio... en todo ese proceso hemos estado todo, es decir, vi nacer al FOCER...”

Trabajador N° 4.

“Porque lo pelié... estuve en el Congreso y lo pelié y lo disfruté, como la reducción de la jornada, como bajar la... la bolsa de portland, como la responsabilidad penal... eh... lo peleamos... estuve adentro del proceso”.

Trabajador N° 9.

Entre aquellos trabajadores más jóvenes, ingresados a la industria en momentos de discusión del Fondo, también se aprecia una pronta apropiación de la temática y una adhesión casi simultánea a la causa.

“(...) ese proceso... cuando yo ingresé a la industria ya estaba acumulándose ¿no?... de a poco uno fue investigando como eran los distintos procesos y políticas... y claro, eso te hace enamorarte, en

el sentido de la necesidad de todo trabajador, y es a raíz de eso que uno sale a dar pelea y a concientizar trabajadores (...)”.

Trabajador N° 7.

En uno de los casos, el vínculo con trabajadores y familiares que ya desempeñaban tareas en el sector, operó como canal de información y acercamiento al proceso reivindicativo.

“(...) en mi caso yo ya venía, eh... observando la gestación de este beneficio; porque ya te digo, al vincularme a trabajadores de esta industria, ya veníamos latiendo la gestación de éste beneficio porque era... o sea, una convicción de los trabajadores (...) cuando yo entro en el (...) 2007... ya estaba contemplado el FOCER, ya estaba conquistado el FOCER en el gremio, cuando yo entro”.

Trabajador N° 6.

Se hace recurrente la idea de “lucha”, “logro”, “conquista” en los discursos, en una clara referencia al concepto de lucha de clases, que los trabajadores entienden, se libra dentro de la industria. Como consecuencia, la referencia insistente al “nosotros”, al conjunto de los trabajadores, supedita lo individual a lo colectivo y parece reafirmar a cada instante la identificación de ciertos intereses comunes, que dan basamento al sentimiento de pertenencia de clase (trabajadora).

“(...) fue una conquista de los trabajadores, fue una conquista nuestra, y las conquistas las tenemos que valorar y llevar adelante... y no perderlas ¿verdad?”

Trabajador N° 11.

“El tema es que claro, así como nosotros pensamos que más le podemos sacar al patrón, el patrón todos los días está pensando que más le puede sacar al trabajador y bueno... es por ahí, cuando nosotros inventamos algo ellos nos inventan algo en contra también pa’ poder sacarnos”.

Trabajador N° 12.

“(...) todo ello es fruto de la lucha de clases, la acumulación de fuerzas que hemos tenido desde un período... o sea, desde la salida de la dictadura hasta acá y la recuperación de los Consejos de Salario; eso nos ha llevado a hacer una acumulación de fuerzas que nos lleva a tener los Consejos de Salarios como los tenemos hoy en día ¿no? a nivel social y salarial”.

Trabajador N° 7.

Podría problematizarse aquí, si los trabajadores de la construcción conforman en términos de Marx una clase en sí o para sí, no obstante no creemos conveniente extendernos sobre este punto, que supera los alcances del presente trabajo.

Aun así, parece necesario destacar el lugar que el gremio ocupa en tanto aglutinador y representante de los intereses comunes de los trabajadores (al menos, de buena parte de ellos) y como componente central en los procesos de sociabilidad que se dan a la interna del sector. Lo que resulta elocuente y digno de celebrar, en una coyuntura donde las lógicas de relacionamiento individualistas priman en detrimento de los procesos colectivos.

Es importante destacar a su vez, y en relación con lo antes dicho, la concepción instalada entre los entrevistados de que los logros alcanzados (en general, y particularmente FOCER) son colectivos y que involucran a todos los trabajadores de la industria; se hace explícito un componente de solidaridad, anclado en la historia e idiosincrasia del gremio.

“(...) una particularidad que tiene este sindicato es que cuando logra avances, los logra pa’ todos (...). Nosotros, como por ejemplo, como integrante departamental o como delegado de obra, es tratar de hacerle la cabeza a ese compañero de que estos logros hay que, este... son parte, no solo del sindicato ni del dirigente, sino de la barra en sí que apoya cuando hay movilización y cuando, cuando se pelea”.

Trabajador N° 12.

Por lo demás, la totalidad de los entrevistados da cuenta de un conocimiento en principio acertado de la normativa; se conocen los motivos de su creación y los diferentes aportes patronales que deben realizar las empresas según se trate de trabajadores temporales o permanentes. Ven en el FOCER un componente de ayuda ante circunstancias adversas, como las que ocasiona el cese, principal causa que los trabajadores identifican para el retiro de sus fondos. En relación con esto, la totalidad de los entrevistados declara haber hecho uso del FOCER (una o más veces) al ser dados de baja en sus respectivos lugares de trabajo, independientemente de su condición de trabajador permanente o temporal. Esto reafirma la hipótesis, una vez más, de la permanencia relativa que padecen los trabajadores de la construcción, más allá del tipo de contratación.

Es necesario destacar que ninguno de los entrevistados manifiesta haber hecho uso del FOCER motivados por alguna de las circunstancias extraordinarias que la Ley determina²⁴, si bien la mayoría de ellos manifiesta conocerlas, valorando este punto positivamente.

“(...) vos argumentando determinadas situaciones particulares podés hacerte de esa plata... que antes no teníamos esa posibilidad. Por más que funcione como un despido, también a veces te

²⁴ Artículo 9 de la Ley 18. 236 y artículo 6 de la Ley 19.045.

ayuda... ¿me entendés? en situaciones antes que te echen, porque por situaciones de enfermedades terminales o por algunas situaciones de desalajo o algo así, vos podés acceder a eso.”

Trabajador N° 9.

Uno de los entrevistados declara haber retirado en una ocasión, los fondos depositados a su cuenta aun encontrándose en actividad, tal como lo habilita la Ley 18.234 en su artículo 9²⁵. Otro de los entrevistados declara utilizar el Fondo como un mecanismo de ahorro y remanente ante la posibilidad siempre latente de desvinculación de la industria.

“(...) creo que... que en la actualidad tengo algo para levantar, digo, pero como te decía lo dejo juntar ahí para el caso cuando me quede sin changa, tener ese ahorro que... que hoy cuesta mucho al trabajador de la construcción poder ahorrar, porque vivimos el día a día y bueno, tenemos ese dinero ahorrado ahí para cuando... para usarlo en caso de que realmente lo necesite ¿verdad?”

Trabajador N° 11.

Existe un reconocimiento explícito de la inmediatez como forma de vida entre los trabajadores, que halla su principal causa en la endeble inserción al mundo del trabajo que los mismos presentan; otro hecho que se desprende de las declaraciones, es la dificultad manifiesta para el ahorro, ante la exigencia de vivir el día a día. En tal sentido, el acceso al crédito ha supuesto una alternativa para los sectores trabajadores en el afán de adquirir bienes de consumo; varios de los entrevistados declaran hacer uso y abuso de la misma, motivados por el agotamiento de los ingresos salariales (en cuestiones básicas).

El hecho de que el FOCER, sea independiente, compatible y acumulable con las prestaciones que brinda el Banco de Previsión Social, Banco de Seguros del Estado, fondos complementarios de la seguridad social y demás obligaciones a cargo de la parte empleadora²⁶, también es valorado positivamente por los trabajadores, quienes a partir del cese cuentan con un componente monetario extra.

“(...) te ayuda muchísimo, porque en los meses que vos estás sin trabajar, tenés el Seguro a lo cual ayudás muchísimo con el FOCER, con algo que vos fuiste ahorrando mientras vos estuviste trabajando, es algo tuyo”.

Trabajador N° 4.

²⁵ Remitirse al apartado tres del presente documento.

²⁶ Remitirse al apartado tres del presente documento.

“(...) vos antes trabajabas cinco años y se te terminaba la obra y, “muchas gracias por todo” y nada más. Y ahora vos con el FOCER, por lo menos vos te vas y te llevás el 5%... el despido es un 8%... ya te llevás un 5% del FOCER, ya es un gran avance. Que no es incompatible con el Seguro por ejemplo, el Seguro sigue estando (...)”.

Trabajador N° 8.

A su vez se valora la posibilidad de control y seguimiento que tienen los trabajadores de sus depósitos, ya sea acudiendo personalmente a instalaciones del FOCER²⁷, accediendo a su página web²⁸, o a través del recibo de sueldo.

“(...) y podés también ir llevando la cuenta, digo, vos venís a FOCER ahí y preguntás, digo, “¿me están haciendo los aportes?”, y es algo que vos lo llevás controlado... Y te viene en el recibo de sueldo también ¿no? los aportes... pa’ vos constatar que lo que te viene en los recibos es cierto”.

Trabajador N° 8.

La facilidad del retiro rápido y sin mayores trámites, es otro elemento que se considera positivo, hecho que puede relacionarse con la inmediatez que acusa la vida cotidiana de los sujetos, debiendo responder de forma activa y espontánea a los estímulos que se les presentan.

“(...) cuando te cesan de un trabajo con la baja ya te presentás y a los 15, 20 días, digo... ya lo estás cobrando...”

Trabajador N° 3.

“(...) cuando vos terminás una obra pasás a FOCER y enseguida hacés el trámite. Yo las veces que hice el trámite por la plata fue porque me cesaban de la obra... por cese...”

Trabajador N° 5.

Un hecho interesante a destacar, identificado en algunos discursos, es cierta confusión al momento de describir las posibilidades que el FOCER brinda, asociándolo a otros Fondos Sociales con los que cuenta la industria²⁹. Esto podría estar relacionado con la estimación que supone para los trabajadores el FOCER, con el significado que le asignan en sus vidas,

²⁷ Calle Soriano N° 1284, Montevideo.

²⁸ www.focer.org.uy

²⁹ “Los Fondos Sociales de la Construcción, se crearon por acuerdos de las partes de la relación laboral. Su finalidad es beneficiar y promover la calidad de vida de los empleados del sector” (Baroffio & López Dourado; 2013: 157). En la actualidad existen cuatro Fondos: Fondo Social de la Construcción, Fondo de Capacitación de la Construcción (Focap); Fondo Social de Vivienda para obreros de la Construcción (Fosvoc); Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción (FOCER).

en tanto herramienta a la que acuden recurrentemente. A su vez puede estar encubriendo falencias en la información con que los trabajadores cuentan.

“(...) más allá de la reivindicación salarial que, siempre sabemos que la plata suma, en realidad como es un beneficio social tiene muchas cuestiones que, que enmarcan al trabajador en sí y a su entorno, su familia. (...) en vacaciones el trabajador tiene un descuento muy importante en ciertos gimnasios (...) beneficios odontológicos (...) todos los Marzos, se entrega una mochila por núcleo familiar a cada trabajador (...). Inclusive tenemos capacitación para hacer mismo adentro del FOCER que es gratuita (...)”.

Trabajador N° 6.

“(...) está bueno, digo, está bueno tener tanto para tus hijos, la familia, hasta para vos tenés beneficios que es importante... pa’ los lentes. Ponele, ahora vos ves un trabajador que... tiene sus dientes (...), mis hijos han ido a camping con FOCER (...) te los llevan, te los cuidan (...). Los útiles y todo pa’ los gurises y eso, ta’ impecable...”

Trabajador N° 5.

Esta realidad se condice con lo expresado por uno de los informantes calificados entrevistados, quien asegura que los trabajadores asignan más componentes positivos al FOCER de los que realmente tiene:

“En líneas generales es uno de los Fondos más queridos. (...) todos los trabajadores hablaban de, cuando iban al local, “voy al Fondo Social”; es tan querido el FOCER que hoy los trabajadores dicen “voy al FOCER” cuando van capaz a retirar la mochila al Fondo Social, o van a hacer el préstamo de vivienda al Fosvoc, o van a capacitarse al Focap. Han asumido al FOCER como el nombre de todos los Fondos (...)”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

En lo que respecta a los impactos del FOCER en la vida cotidiana de los trabajadores, éstos lo consideran ante todo, como una herramienta paliativa frente la pérdida del empleo; que permite la subsistencia y el desarrollo de diversas estrategias de cara a la reinserción laboral. Existe total concordancia entre los trabajadores entrevistados sobre este punto; el FOCER no es visto como un mecanismo que otorga mayor estabilidad en el sector (sólo dos casos explicitan este punto de vista), la inmensa mayoría lo evalúa en relación al componente monetario que supone ante circunstancias adversas.

“Para nosotros fue un logro, es un auxilio, la palabra auxilio es importantísima para nosotros, porque eso nos permite dar un respiro; con ese dinero de pronto nosotros nos estamos trasladando para otros lugares para mantenernos, en busca de trabajo ¿no? o pagar la luz, o el agua, mientras estás semi-desocupado (...) si bien no es determinante, es un compañero de la lucha y de la alimentación de la familia; es uno de los tantos complementos en el logro de la organización sindical de la construcción ¿no?”

Trabajador N° 10.

“(...) te quedás sin la changa, te cortó la empresa, y si ahorraste algún peso tenés pa’ tirar un par de meses... Para tapar algún agujero que tenés y la alimentación que hoy en día es lo más caro que tenemos (...). O los gastos comunes diarios... y sino la alimentación, es por ahí, digo, mucho más no da tampoco (...) tampoco te da pa’ tirar manteca al techo (...)”.

Trabajador N° 11.

“(...) hoy en día por ejemplo tenés la posibilidad de irte con algún mango más, que no te soluciona pero sí, apalea la situación de quedarte sin laburo de la noche a la mañana (...) es difícil ¿no? de la noche a la mañana quedarte sin eso; por más que tenés el Seguro de Paro, eso la verdad que nos ha dado un oxígeno muy importante ¿no?”

Trabajador N° 9.

De los fragmentos anteriores se desprende, que la vida cotidiana de la mayoría de los trabajadores, se halla determinada por la necesidad de resolver cuestiones básicas e inmediatas (alimentación, servicios), que posibilitan su propia reproducción social y la de su familia. Esta cuestión se torna central ante una realidad que presenta la existencia en términos estrictamente biológicos, como un desafío que apremia a un conjunto cada vez mayor de sujetos (dejando a un lado las posibilidades de realización, que complejizan aún más el escenario). Esto explica en parte que para la inmensa mayoría de los trabajadores, el componente monetario se vea sobrevalorado en relación al principal objetivo que el FOCER plantea: el combate a las formas de contratación eventual. La interpretación que los entrevistados hacen de la normativa, no puede dejar de relacionarse con el componente objetivo que suponen las condiciones materiales de existencia que acusan su cotidianeidad.

Para develar las determinaciones más profundas de la forma de ser y pensar de los trabajadores, hallamos en la vida cotidiana una esfera privilegiada que habilita la comprensión, en el entendido de que esta *“constituye la mediación objetivo-ontológica entre la simple reproducción espontánea de la existencia física y las formas más altas de la*

genericidad consciente” (Heller; 1987: 20); permitiendo una reconstrucción de la realidad desde una perspectiva de totalidad por medio del método dialéctico.

Es necesario superar la singularidad y el inmediatismo con que se aparecen los fenómenos y/o problemas a través de la cotidianeidad, en ella lo universal queda oculto, los hechos se presentan aislados pareciendo explicarse por sí mismos, obedeciendo a una causalidad caótica. Es necesario develar de modo aproximativo las conexiones del caso particular con lo universal, con las grandes determinaciones sociales, trascender lo superficial, lo fenoménico en busca de la “esencia”. El espacio de lo particular, entendido como reconstrucción que permite la superación de lo inmediato, expresa las mediaciones necesarias para la comprensión de la realidad como totalidad compleja en una dialéctica entre lo universal y lo singular.

Para entender por qué los sujetos entrevistados otorgan un significado central al trabajo en sus vidas y sufren su ausencia; para comprender la sobrevaloración del componente económico del FOCER por sobre su objetivo principal, aunque no inmediato de incentivar la permanencia en el sector; para explicar por qué la vida cotidiana de los sujetos tiene a la subsistencia como principal preocupación, es necesario remitirse a la actual configuración del modo capitalista de acumulación, a la cosificación y fetichización de las relaciones sociales, a la primacía de del reino de la necesidad por sobre el reino de la libertad que la actual coyuntura legitima y perpetua. Así, lo macro, las tendencias universales consideradas en este caso concreto mediante la abstracción por medio de la razón, adquieren visibilidad en la realidad singular, permitiendo comprenderla como síntesis de múltiples determinaciones, unidad de la diversidad.

Solo dos de los trabajadores entrevistados hace referencia al incentivo a la permanencia que supone el FOCER, declarando que desde la entrada en vigencia de la normativa, la incidencia de la contratación eventual en la industria disminuyó.

“(...) hoy en día hay más permanentes que antes. Antes en la construcción era eso ¿para qué ibas a tener permanentes? si vos lo podés hacer de vuelta a cada obra, y tomarlo y echarlo, tomarlo y echarlo; el FOCER lo que ha permitido es que, en algunas empresas... y se ha notado en el transcurso del tiempo, que los permanentes han aumentado (...)”.

Trabajador N° 9.

“Y el FOCER mas bien se creó, justamente con la idea de que las empresas generaran permanencia en las obras ¿verdad? de los trabajadores; justamente, digo, cuando tenés que pagar un 5% como empresario a cada trabajador, te servía más ponerlo como permanente y pagar el 0,5%”.

Trabajador N° 12.

En tal sentido puede decirse que los entrevistados en cuestión, logran hacer una valoración del Fondo que va más allá de sus implicancias inmediatas, incorporando una perspectiva de análisis que involucra también, los impactos de la normativa en los procesos de organización del trabajo en la industria. Esto sin dejar de lado claro está, la ayuda económica que también implica, realidad objetiva que surge y recupera una parte de la plusvalía que el empleador se apropia durante el proceso de trabajo.

“Es directo, porque cuando nos vamos de la obra... es directo porque nos vamos con un mango más en el bolsillo ¿no? que te da pa' pasar esos momentos que es cuando más lo precisás. Pero también es indirecto, en el sentido de que le da a la industria en el transcurso del tiempo... ha aumentado la gente estable, permanente ¿verdad?”

Trabajador N° 9.

La totalidad de los trabajadores evalúa de forma positiva la existencia del FOCER, lo reconocen como una conquista colectiva, la valoran y coinciden en la necesidad de preservarla. No obstante, nueve de los entrevistados manifiesta la necesidad de mejorar el beneficio identificando como un componente a rever, el porcentaje de aporte patronal a los trabajadores temporales, que en concordancia con lo explicitado líneas más arriba, debiera alcanzar el 8% (porcentaje del despido).

“(...) el obrero de la construcción por sus características, siempre está pensando en mejorar ¿me entendés? siempre pensamos en mejorar (...) no digamos que está mal ¿cómo vamos a decir que está mal si fue una conquista nuestra? Pero queremos mejorarla, como todo el mundo quiere mejorar en su vida, el SUNCA quiere mejorar, el obrero de la construcción quiere mejorar (...)”.

Trabajador N° 10.

“Y para mejorar, digo, tal vez podría ser un 8% en vez de un 5%, que también eso se había planteado en el Congreso (...). Información, tal vez más información...”

Trabajador N° 11.

“(...) el FOCER para mí, es una herramienta recontra importante (...). Nosotros creemos que, apuntamos también a que sea igual al despido, nos está faltando... nosotros cuando fuimos por el

FOCER, fuimos por el 8% que sabemos que es el despido, sin embargo nos llevamos un 5%; pero creemos que en este Consejo de Salarios que viene vamos a ir por ese 8%, por los tres puntos que nos quedan... ”.

Trabajador N° 12.

No obstante, la actual coyuntura económica nacional y regional que impacta de manera directa en la industria, ofrece un panorama difícil para el incremento del FOCER, al menos en el corto plazo. Esta situación obliga a que el centro de la futura Negociación Colectiva sea para el sindicato, el rechazo a cualquier fórmula que implique la pérdida de salario real y de puestos de trabajo en el sector; así como la generación de mecanismos que incrementen los niveles de inversión pública (ante la contracción de la inversión privada).

“(...) nada de que se nos congele o se nos pode... el podar nuestras conquistas trae un gran problema para las partes; o sea en ese sentido las empresas, si piensan que la Cámara de la Construcción, La Liga de la Construcción van a podar, por situaciones económicas, ya eso significa una lucha tremenda y movilización del sindicato (...)”.

Trabajador N° 10.

“(...) esto es un tema de correlación de fuerzas claro, de cómo está la industria, de cuáles son las necesidades principales de los trabajadores; hoy que es el trabajo, en un momento de pérdida de puestos de trabajo, o de mantenimientos de salarios, en quebrar las pautas del gobierno; como que el FOCER queda (...) en un segundo plano”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

En relación a estas prioridades, la plataforma reivindicativa elaborada en ocasión del 16° Congreso del SUNCA celebrado el presente año, no incorporó entre sus puntos, el incremento del aporte patronal al FOCER; aunque sí se plantea la extensión del mismo para subsectores hoy en día no contemplados.

La incorporación de trabajadores de otros subgrupos, además del 01, al ámbito subjetivo de la Ley, es una de las cuestiones que destacan algunos informantes calificados; entienden que si bien la problemática de la temporalidad afecta en mayor medida a quienes desempeñan tareas directas en obra, la posibilidad de acceder al retiro de fondos en circunstancias extraordinarias (enfermedad grave del trabajador, lanzamiento de finca, garantía de alquiler, etc.) ha impulsado a otros subsectores a considerar la alternativa del FOCER.

“(...) algunos de los grupos, luego de haberse creado esta serie de elementos que tienen que ver con enfermedades de hijos, de pareja, de la madre, o con la garantía de alquiler, o con “se me incendió la casa”, este... como que han intentado en los subgrupos de ellos, está en varias plataformas (...). Bueno, veremos cómo se da la negociación en esos subgrupos (...)”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

En relación con la actual coyuntura, el conocimiento de la contracción que experimenta la industria se hace explícita en palabras de uno de los trabajadores, lo que supone una vez más, cierto grado de problematización de la realidad, dando cuenta de un pensamiento que por momentos trasciende el sentido común y revela la conciencia de determinados procesos macro sociales y macro económicos; en un esfuerzo por comprender a la industria en conexión y como parte de una totalidad más amplia.

“(...) siempre tenemos que tener claro la coyuntura en la que vivimos, en el momento que estamos viviendo como América... a lo que es América del Sur y lo que es el capitalismo en América, ya que estamos complicados y venimos en baja... Pero digo, nunca nos frenamos a la hora de pelear una reivindicación, sabemos a veces que tenemos más posibilidades de perderla que de ganarla, pero la lucha siempre está (...)”.

Trabajador N° 6.

En lo que respecta a la opinión de los informantes calificados, la totalidad coincide en evaluar positivamente la existencia del FOCER, en congruencia con el acuerdo realizado por las partes 10 años atrás. A su vez, el buen relacionamiento entre los integrantes de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita es destacado por los entrevistados, e identificado como un elemento que coadyuva al buen funcionamiento del Fondo.

“(...) desde el 2008 hemos trabajado en equipo (...) no tenemos diferencias sustanciales no, no... al contrario, trabajamos en equipo y la relación es muy pero muy buena, este... y eso creo que le hace bien al propio FOCER”.

Representante por el sector empleador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

“(...) muy bueno, muy bueno... casi todas las resoluciones son por consenso, eh... creo que no hay casi ninguna resolución que no haya sido, este... votada por consenso (...) al ser impulsado por las dos partes y además, con la larga historia que tienen de Negociación Colectiva las Cámaras y el

sindicato, este... y ser algo con un objetivo común, este... el relacionamiento es muy bueno, muy bueno”.

Presidenta de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del FOCER.

En lo que respecta al funcionamiento del FOCER, la apreciación también resulta ser positiva entre los informantes consultados, quienes manifiestan que pese a ser una experiencia reciente (con todo lo que ello implica en términos de ajustes y enmiendas) en la actualidad presenta un funcionamiento cuasi-perfecto.

“(...) ya casi estamos llegando a los ocho años de creación, este... digamos que está en pleno, en pleno auge; porque todos estos años han sido de alguna forma... para ir haciendo correcciones de este... cuestiones que llevaron, el acostumbramiento de las propias empresas, de los propios trabajadores, y bueno, recién estamos en una fase de funcionamiento casi perfecto”.

Gerente General del FOCER.

“(...) para mí fue un logro muy importante y... ha tenido un proceso casi... este... no esperado, ha funcionado muy bien y se ha abarcado a un montón de trabajadores”.

Presidenta de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del FOCER.

De acuerdo con los entrevistados, un impedimento para el desempeño óptimo del FOCER se encuentra en un hecho ya señalado: el relacionamiento ríspido con el Banco de Previsión Social. A falta del Decreto Reglamentario de la Ley 19.045 que especifica de modo explícito las obligaciones de este Ente para con FOCER, no se cuenta aún con la totalidad de información necesaria que haga posible un control estricto de las aportaciones patronales.

“(...) todavía nos faltan ciertas, este... relacionamientos con el BPS, poder cruzar información de otra forma; que si bien hay una Ley nueva creada, todavía no se ha podido sacar el Decreto Reglamentario y no contamos todavía con todo lo que es la información del BPS (...). Y poder realmente llegar sí, a lo que sería el funcionamiento deseado del FOCER”.

Gerente General del FOCER.

Esta realidad explica en parte las falencias que el Fondo experimenta en términos de fiscalización, sumado al vacío que las normativas registran en relación a esta temática.

“(...) no hay en la normativa ninguna forma de fiscalización, no tenemos... y tenemos pendiente un Decreto por la nueva Ley donde, este... nos va a facilitar más esa, esa fiscalización”.

Presidenta de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del FOCER.

Las circunstancias descriptas posibilitan, de cierta forma, la evasión al FOCER por parte de algunas empresas e impide su cuantificación exacta; a su vez el hecho de que la Ley tenga una existencia reciente, es otro factor que contribuye al no pago de los aportes.

“(...) al ser una Ley nueva también tiene eso. Mucha gente capaz que piensa que es por Convenio Colectivo, y por lo tanto “si yo no estoy afiliado a ninguna gremial no pago nada” (...) bueno hay que explicarle que es Ley, y es tan Ley como pagar los aportes patronales, es parte de los aportes patronales, hoy el FOCER está considerado así”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

No obstante, varios entrevistados manifiestan que si bien existe un grado de evasión, el mismo no puede considerarse alto; ya que se cuenta con mecanismos que hacen posible un control medianamente efectivo; como lo son las denuncias que los propios trabajadores hacen y ciertas inferencias en base a datos que en la actualidad proporciona el Banco de Previsión Social. Aun así, es necesario destacar que el control que los trabajadores realizan, se encuentra condicionado por el grado de organización sindical de sus centros de trabajo, el conocimiento que tengan de la normativa y de las vías de reclamo.

“(...) en una obra organizada, lo más probable es que el FOCER no tenga dificultades, los trabajadores se controlan y si tienen problemas, se hace la denuncia y se corrige. Ahora, es difícil cuando no tenemos los datos de quienes evaden (...); estamos hablando de centros de trabajo chicos, en el medio del campo, ese tipo de situaciones. Es muy difícil evaluar cuánto es esto (...)”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

A su vez, el sistema de multas y sanciones previstas por la Ley 18.236³⁰, se destaca como otro componente importante que posibilita el control y el combate a la evasión que realizan las empresas.

“(...) si vos tenés evasión al BPS tenés un grado de evasión al FOCER (...). La tasa de evasión al FOCER es muy baja, en general te digo, los números son así, si hay 63.000 trabajadores por los que se aportó, hay 58.000... hay mecanismos de fiscalización que tiene el propio FOCER. También hay otro componente también de multas y reservas... en general en eso ha funcionado bien”.

Secretario General del SUNCA.

³⁰ Artículo 24, Ley 18. 236.

Es necesario destacar a su vez que el procesamiento de las denuncias y la liquidación se encuentra a cargo del propio FOCER a través de su departamento jurídico; esto no descarta la existencia de otras vías para solucionar disyuntivas, como lo es el reclamo directo a las empresas o responsables de obra por parte del afectado, con respaldo de la organización sindical.

“Casi siempre, en la obra organizada lo que se hace es plantear al sindicato la preocupación y tomar medidas de lucha, que es una forma mucho más fácil de lograr el objetivo...”

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

En lo que refiere a los impactos del FOCER, la totalidad de los informantes calificados hace un balance positivo; coincidiendo con la apreciación que los trabajadores del sector tienen en líneas generales. No obstante, el criterio utilizado para la evaluación difiere, los informantes calificados valoran los resultados en relación al principal objetivo que se plantea el FOCER: el incentivo a la permanencia en el sector.

Como ya se hubiera señalado, la apreciación de los trabajadores se encuentra fundamentada ante todo, en el componente de ayuda económica que el FOCER supone en coyunturas, que de acuerdo a las características del trabajo en la industria, son recurrentes: el desempleo. Aunque los informantes calificados no desconocen este aspecto, adquiere relevancia en sus discursos el impacto que la normativa ha tenido en las formas de contratación eventual, que afirman, se vieron disminuidas.

“(...) aparte de haber generado un mecanismo que me genere un elemento económico para contribuir al momento del cese, generó un efecto sobre las formas de contratación en la industria positivo (...) avanzó la cantidad de contratos permanentes con respecto a lo que tenías previo al Fondo de Cesantía (...)”.

Secretario General del SUNCA.

“(...) la permanencia en la industria, eso sí ha variado. Hay muchos más trabajadores permanentes; el hecho de las aportaciones distintas pesa también a la hora de contratar un trabajador... nosotros hacemos un buen balance...”

Presidenta de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del FOCER.

Si bien no se pudo acceder a datos estadísticos que permitan cotejar las impresiones de los informantes consultados respecto a la incidencia del FOCER sobre las formas de

contratación eventual; a través de la información proporcionada desde el propio Fondo al Secretario General del SUNCA con motivo de nuestra entrevista, es posible afirmar que tales apreciaciones son válidas.

“Previo al FOCER nosotros teníamos entre un 83% y un 88% de formas de contrato a término, por lo tanto entre un 12% y un 17% de trabajadores permanentes en la industria... Bueno, este año van a ser los 10 años de que lo acordamos por Negociación Colectiva pero, ocho de que está vigente el FOCER; en ocho años esa tasa pasó a ser de 66% a 34%, o sea, la cantidad de trabajadores con contrato permanente aumentó”.

Secretario General del SUNCA.

Como complemento de lo anterior, si se analiza el argumento expuesto por el Senador Lorier previa sanción a la Ley 19.045, se reafirma esta tendencia a la baja de contrataciones temporales en el sector, una vez el FOCER entra en vigencia:

“(...) originó un cambio de enorme trascendencia en la industria de la construcción: el porcentaje de trabajadores con contrato permanente pasó de un 15% a algo más de un 30% en los primeros tres años y medio de funcionamiento de la normativa”.

Senador Lorier, Miembro Informante Proyecto de Ley 19.045, Diciembre de 2012³¹.

No obstante, el impacto de la normativa se ve necesariamente relativizado de acuerdo a los datos planteados; si bien las formas de contratación eventual se vieron reducidas, existe un reconocimiento explícito de que las mismas continúan siendo predominantes.

“(...) la cantidad de trabajadores con contrato permanente aumentó. Sigue siendo predominante la forma de contratación eventual, pero menos predominante de lo que era”.

Secretario General del SUNCA.

“(...) creo que se mejoró, pero no sé si fue un cambio realmente sustancial (...) de cualquier forma, a los efectos de los trabajadores es un beneficio que sirve (...) sin duda es una mejora importante, especialmente para los trabajadores.”

Gerente General del FOCER.

Otro dato que permite constatar la presencia aún significativa de la contratación temporal en la industria, es el monto de dinero entregado anualmente por el FOCER a los trabajadores de la construcción (en su mayoría cesados), que asciende a un promedio mensual de un

³¹ <https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/senadores/documentos/diarios-de-sesion/196/63/47>

millón de dólares en los últimos tres años. A su vez el promedio de trabajadores que hacen uso del Fondo mes a mes, resulta otro indicador pertinente.

“(...) tenemos un promedio en los últimos tres años mensual, de un millón de dólares entregado a los trabajadores, un promedio de 2.250 trabajadores cortados por mes (...).”

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

Teniendo en cuenta estos datos, si realiza un cálculo sencillo puede constatarse que durante el último trienio la cantidad de trabajadores que hizo uso de sus fondos, en promedio, asciende a varias decenas de miles.

“(...) yo acá tengo los datos de los últimos tres años, que son los que pedí, que cobraron arriba de 30.000 trabajadores todos los años, claro, en promedio (...).”

Secretario General del SUNCA.

Entre los aspectos a mejorar o corregir, la totalidad de los informantes entrevistados señala como prioritario establecer un mejor relacionamiento con el Banco de Previsión Social, hecho que depende en buena medida de la promulgación del Decreto Reglamentario de la Ley 19.045.

“(...) aspectos a mejorar (...) en cuanto a la integración que tenemos con BPS, porque BPS lo que hace es administrar nuestros fondos; este... y nos los vuelca como una masa de dinero... lo que estaría bueno en el futuro sería generar un proceso de integración de repente (...) para el tema de la fiscalización también, que ayudaría (...).”

Presidenta de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del FOCER.

“(...) podría ser algún tipo de cruzamiento de datos con BPS, quizás... a los efectos que podríamos tener otra arma para poder combatir la evasión; es decir, si BPS nos pasara a nosotros la totalidad de, por ejemplo, las empresas que se inscriben, las obras que se inscriben. Nosotros ahí tendríamos una forma de saber dónde hay una obra y cotejarla con nuestro banco de datos para ver si realmente se inscribió en el FOCER y está aportando”.

Representante por el sector empleador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

Entre los entrevistados vinculados al sector trabajador, se menciona además de ésta, otras cuestiones que merecen atención. En primer lugar y en concordancia con lo explicitado

líneas más arriba, se plantea el incremento del FOCER a un 8% como modo de establecer el “despido automático” en la industria y volver obsoletas las formas de contratación eventual.

La segunda cuestión que se manifiesta es la necesidad de una fiscalización por parte de BPS, así como contar con un mismo sistema de multas y sanciones en conexión con el Ente que impida el hecho de que se aporte a un organismo y no a otro. Este tema, si bien fue planteado en ocasión de la discusión del FOCER no contó con el apoyo necesario para su implementación, y es destacado como una debilidad que arrastra el Fondo desde su surgimiento, a ser corregida.

“(...) la forma en la que salió tuvo dos limitaciones: una que las multas fueran diferentes y no en línea (...) nosotros queríamos multas similares y en su momento no hubo acuerdo. Entonces ta’, en un momento cuando tiramos la piola hasta determinado lugar dijimos ta’, preferible que salga y lo de la multa queda para revisar más adelante; también queríamos esa multa pa’ que el BPS fiscalizara, el BPS no tenía voluntad de fiscalizar (...)”.

Secretario General del SUNCA.

Por otra parte y en relación con lo anterior, se plantea la necesidad de incorporar el FOCER al Sistema de Aporte Unificado³² lo que generaría un mecanismo más eficiente de fiscalización. Como ya se hubiera mencionado, la posibilidad que tienen las empresas de obtener el cierre de obra por parte de BPS, se encuentra condicionada a la realización de los aportes correspondientes.

“Con la comunicación del cese, BPS realizará la verificación correspondiente y realizará la liquidación de las obligaciones. Si existen diferencias entre los aportes realizados de acuerdo al presupuesto de mano de obra presentado con la inscripción y los jornales y remuneraciones reales, se realizará la liquidación correspondiente” (Baroffio & López Dourado; 2013: 141).

Lo importante a destacar es que el responsable o titular de obra, según el caso, no podrá obtener el certificado de situación regular, viéndose impedido de inscribir nuevas obras al Registro de la Construcción, de constatarse negligencias en los aportes; a su vez el inmueble quedará gravado con el derecho real a favor de BPS (Baroffio & López Dourado; 2013).

“(...) otro mecanismo que pudiera ser, es incorporar para controlar más específicamente la evasión de aportes al FOCER; es que fuera recaudado en conjunto con el Aporte Unificado (...) porque si vos lo recaudás junto con el Aporte Unificado ya no vas a tener posibilidad de divorcio, ni siquiera

³² Ley 14. 411

mínimo, entre la cantidad de trabajadores que se inscriben al BPS y la cantidad de aportantes al FOCER (...)”.

Secretario General del SUNCA.

“Parte de los acuerdos que tienen que ver con la nueva reglamentación hablan de que, las obras que estén debiendo el FOCER, al ser parte de los aportes, no podrían tener el final de obra y esto les implicaría por lo tanto no poder venderla, pasarla a la obra, así como cuando no pagan los aportes”.

Representante por el sector trabajador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

Finalmente, la necesidad de un control de aportes más estricto por parte de las gremiales empresariales (seguimiento de sus afiliados) y de los propios trabajadores, se mencionan como líneas a profundizar.

“(...) la ley de última... es papel al viento si los trabajadores no la controlan, cualquiera de las leyes, el FOCER es una más; si no hay control por parte de los trabajadores la letra, por más que esté negro sobre blanco es eso, nada más que letra; y bueno el control es permanente, el que hacen los trabajadores en su centro de trabajo”.

Representante por el sector empleador de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del
FOCER.

Existe desde el sindicato la promoción de un involucramiento efectivo por parte de los trabajadores en la exigibilidad de sus derechos, en concordancia con una idiosincrasia forjada históricamente, que ubica al SUNCA como una de las organizaciones obreras más combativas y de mayor influencia en la historia del movimiento sindical uruguayo.

Capítulo 5.

Conclusiones:

Llegados a este punto y tras haber finalizado nuestro proceso de investigación, urge explicitar algunas de las conclusiones a las que se pudo arribar, mediante el análisis de los datos recabados en nuestro trabajo de campo y teniendo en cuenta las hipótesis previamente formuladas.

A lo largo del presente documento, se identificó en las formas de contratación eventual prevalecientes en la industria de la construcción, una problemática medular; causa y explicación última de la inestabilidad laboral que padece la mayoría de sus trabajadores. La temporalidad aparece como rasgo característico del trabajo en el sector, siendo a su vez uno de los componentes del trabajo precario (en su perspectiva objetiva).

En la actualidad gran parte de los contratos en la industria, se realizan por plazo determinado sin fecha cierta de terminación, es decir, los trabajadores se contratan para la realización de tareas en una obra determinada o bien para una etapa de la misma (no generando derecho a indemnización por despido). El vínculo laboral (inestable) surgido de esta forma de contratación, genera toda una serie de consecuencias negativas para la vida de los trabajadores, ya explicitadas. Realidad ésta que se sustenta, más allá de la recurrente mención a la dinámica productiva del sector y su dependencia respecto de los ciclos económicos, en la lógica competitiva de las empresas que buscan constantemente y por diversos mecanismos, incrementar su tasa de ganancia.

El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción es creado con la finalidad principal de combatir las formas de contratación eventual y por ende alentar una mayor permanencia de los trabajadores en la industria; tal y como se hubiera explicitado en el apartado tres, también el Fondo cuenta con objetivos complementarios o secundarios, tendientes a paliar circunstancias adversas que pueden aquejar la vida de los sujetos comprendidos dentro del Grupo N° 9, Subgrupo 01 de los Consejos de Salarios.

El FOCER fue definido como una respuesta política generada en el ámbito de Negociación Colectiva y concretada por las partes involucradas en Convenio Colectivo de fecha 12/05/2006, dando lugar luego a la Ley 18.234 de Diciembre de 2007 y posteriormente a la Ley 19.045 de Diciembre de 2012; desde entonces, el FOCER se esgrimió como herramienta estratégica en el combate a la precarización del sector, junto con otros mecanismos impulsados desde el gremio de trabajadores (SUNCA).

Cabe destacar que más de la mitad de los trabajadores entrevistados, siete de doce, se encontraban vinculados de forma temporal a la industria al momento de llevarse a cabo el intercambio; y que la mayoría, siete de doce, había experimentado cambios en el vínculo de trabajo a lo largo de su trayectoria laboral. De los restantes cinco trabajadores, cuatro declaran haber sido contratados siempre de modo temporal, mientras que solo uno, manifiesta ser trabajador permanente desde su ingreso a la industria; esto da cuenta de una importante presencia de relaciones laborales temporales o esporádicas en la muestra seleccionada.

La realidad descrita permite afirmar que la mayoría de los trabajadores consultados pueden considerarse precarios, al no estar contratados de forma permanente en la industria. El tipo de vínculo generado en consecuencia, implica, además del no cobro de indemnización por despido, una mayor inestabilidad laboral, una protección social frágil, menores posibilidades para el trabajador de tener control sobre su salario y condiciones de trabajo, así como menores ingresos anuales respecto de aquellos contratos no temporales. Empero, y de acuerdo a declaraciones que hacen los propios entrevistados, la posibilidad de desempleo no excluye a los trabajadores cuya contratación es sin plazo determinado, hecho que permitiría considerar la permanencia dentro del sector en términos relativos.

Cabe destacar no obstante, que los trabajadores entrevistados manifiestan (en su mayoría) gusto por la tarea que desempeñan, aunque en diferentes grados de acuerdo al vínculo que mantienen con la industria y su categoría; conformidad con los ingresos que la actividad les proporciona; así como cierto “orgullo” por ser trabajadores de la construcción y satisfacción por formar parte de un colectivo, que en buena medida identifica al gremio como portador de sus intereses comunes. De modo que desde un plano subjetivo, desde el “sentir”, los entrevistados en su mayoría, no se consideran a sí mismos trabajadores precarios.

A continuación se retomarán cada una de las hipótesis planteadas al comienzo de nuestro proceso de investigación, para intentar contrastarlas con los resultados que surgen del análisis y así validarlas o rechazarlas (al menos provisoriamente).

Primera hipótesis:

- El surgimiento del FOCER responde a una coyuntura económica y política favorable.

De acuerdo a la información recabada, es posible afirmar que esta primera conjetura resulta pertinente: el Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción surge en un contexto de bonanza económica general y de la industria de la construcción en particular. De acuerdo a datos explicitados en el apartado dos, entre los años 2004 y 2013 el crecimiento del sector alcanzó una tasa promedio de 6,4% anual, ubicándose por encima del crecimiento que mostró el PBI en igual período, en torno al 5,6 % promedio anual. La industria presentó un desarrollo superior a la economía uruguaya en su conjunto con una envergadura inédita en la historia; incrementando su tasa de participación en el PBI (9,5% promedio para el año 2013) producto del incremento en las inversiones (pública, privada y extranjera), el crecimiento de la demanda interna y la implementación de determinadas políticas públicas estatales.

Por otra parte y en lo que refiere al ámbito institucional más amplio, la llegada del gobierno progresista del Frente Amplio, constituye el marco general de una serie de transformaciones en materia política, social y laboral que promovieron el empoderamiento de los sectores trabajadores del país. De acuerdo con Midaglia & Antía (2011) tras la peor crisis económica que el país haya vivido, la nueva administración, junto con el manejo cauteloso de los parámetros macroeconómicos, otorgó jerarquía a la agenda social, atendiendo las demandas de los actores históricamente vinculados a la fuerza política (sindicatos) así como de grupos y actores mayormente afectados por las anteriores reformas (de carácter neoliberal).

En esta línea, la restitución de la Negociación Colectiva y la convocatoria a los Consejos de Salarios por Decreto 105/005 constituye quizá la medida más emblemática en lo que ha regulado las relaciones de trabajo y formalización del empleo se refiere, asumiendo el Estado un rol central. Se realzan las competencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), quien a partir de entonces adquiere potestad para llevar adelante políticas específicas de empleo y la coordinación de la política salarial. Se sanciona un profuso número de leyes en materia laboral y de protección social, a la vez que se fortalecen las políticas de trabajo y formación profesional, en una ofensiva directa a la desocupación e informalidad que cundían en el país.

Junto con ello, se dio nuevo impulso a la promoción y protección de la libertad sindical por medio de la Ley 17.940, dando lugar a un fuerte proceso de sindicalización.

“Luego de un extenso período de desregulación laboral, la re-regulación de las relaciones laborales fue un cambio significativo que tuvo impactos tanto en términos salariales como en el balance de poder entre los actores sindicales y empresariales. En este plano, se constató un aumento de la sindicalización y una transformación de su composición interna, con un incremento del peso de los trabajadores privados” (Midaglia & Antía; 2011: 27).

Todo ello coadyuvó a que los movimientos sociales en general y el movimiento obrero en particular se vieran fortalecidos; dentro de éste último, el Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA) experimentó un crecimiento inédito, tanto en lo que refiere al número de afiliados (motivado también, por el incremento de puestos de trabajo en el sector) como a su gravitación política.

El re- equilibrio de las relaciones laborales al interior de la industria generó un escenario propicio para hacer efectivas reivindicaciones históricas, como lo son la concreción del FOCER (2006), la reducción de la jornada (2008) y la compensación por horas de espera por lluvia (2010).

A su vez resulta importante destacar que, en medio de una coyuntura favorable de crecimiento de la industria (como la experimentada en el período 2004-2013), las gremiales empresariales se vieron incentivadas y dispuestas a acordar la creación del FOCER (dada la rentabilidad que la actividad suponía). Realidad que hoy en día presenta otra cara, de acuerdo a los datos ya explicitados; y que impone importantes desafíos para el colectivo trabajador de cara a la próxima ronda de Consejos de Salarios, cuyo centro estará puesto, en la conservación del salario real y de los puestos de trabajo, así como en la generación de mecanismos que incrementen los niveles de inversión pública en el sector.

Segunda hipótesis:

- La percepción del FOCER resulta positiva entre los trabajadores directamente afectados.

Esta segunda conjetura también resulta validada de acuerdo a las declaraciones que los trabajadores de la muestra realizan respecto al FOCER. No existen diferencias entre los entrevistados en este punto; el Fondo es valorado y querido, se manifiesta también la necesidad de preservarlo y mejorarlo.

La principal explicación a esta apreciación, radica en el elemento económico que el FOCER supone, cuya mención destaca en los discursos de la totalidad de los trabajadores. El mismo es visto como un componente de “ayuda” y “complemento” ante circunstancias adversas como la pérdida del empleo (principal causal de retiro de fondos); cabe destacar que esta apreciación es indistinta según se trate de trabajadores temporales o permanentes. La totalidad de los entrevistados manifiesta haber hecho uso del FOCER (en una o varias ocasiones) tras ser dados de baja en su lugar de trabajo, independientemente del tipo de vínculo que tengan con la industria; ninguno lo hizo argumentando causas excepcionales que la Ley determina y solo un caso declara haber retirado parte del dinero aun estando en actividad. En lo que respecta al principal objetivo del FOCER, (fomento a la contratación permanente y por ende, a la estabilidad en el sector) solo dos de los trabajadores entrevistados hace explícita su opinión, manifestando que en la actualidad existe una menor incidencia de la contratación temporal en la industria; realizan un evaluación que involucra no solamente la experiencia inmediata, sino también un análisis que toma en consideración la incidencia del FOCER en lo que a organización y forma que el trabajo adquiere en el sector, se refiere.

El FOCER es interpretado como parte del despido, esto implica que aquellos trabajadores que por su condición de temporales no reciben indemnización una vez finalizado el vínculo laboral con la empresa, en la actualidad acceden a un porcentaje; lo mismo para aquellos trabajadores permanentes que por incumplimiento del empleador no hacen efectivo su derecho al cobro del despido (en caso contrario, el FOCER adquiere la forma de complemento monetario).

Se valora por parte de los trabajadores el hecho de que el FOCER sea independiente, compatible y acumulable con otras prestaciones como las que brinda el Banco de Previsión Social, Banco de Seguros del Estado, fondos complementarios de la seguridad social y demás obligaciones a cargo de la parte empleadora, tal y como lo establece la Ley 18.236 en su artículo 15. El retiro rápido y sin mayores trámites, así como la posibilidad de control y seguimiento de los aportes por parte de los propios trabajadores, también se destacan como como elementos positivos. Todos estos componentes se hallan estrechamente vinculados entre sí y obedecen a una realidad signada por la inmediatez y la necesidad, producto de las precarias condiciones materiales de existencia que acusan la vida de los sujetos y que obliga a la búsqueda de respuestas rápidas y espontáneas que permitan la subsistencia.

Un hecho que interesa destacar, es la asignación que los entrevistados hacen al FOCER de diferentes componentes que en realidad pertenecen a otros Fondos Sociales de la construcción, lo que denotaría la estimación que genera en los trabajadores, quienes lo sobrevaloran; a su vez esta confusión podría estar señalando falencias en la comunicación e información con que los sujetos consultados cuentan.

Debe mencionarse a su vez, la interpretación que los trabajadores hacen del FOCER como conquista colectiva, en una clara alusión a la perspectiva de lucha de clases; reconociendo al gremio como representante de los intereses colectivos y principal instrumento reivindicativo, del cual se sienten parte.

Tercera hipótesis:

- El FOCER ha incidido en las condiciones de vida de los trabajadores del sector.

En base a la revisión documental y el trabajo de campo realizado, es posible afirmar que el FOCER incidió positivamente en las condiciones de vida de los trabajadores de la construcción; aunque no podemos determinar exactamente, en qué medida.

Como se mencionó durante el desarrollo de nuestro análisis, los trabajadores consideran al Fondo, sobre todo, como una herramienta paliativa ante la posibilidad siempre latente de desvinculación del sector y otras circunstancias adversas; que permite el mantenimiento propio y de su familia (por un período escueto de tiempo), y el desarrollo de diversas estrategias de cara a la reinserción laboral. De este modo, puede decirse que la vida cotidiana de los trabajadores se halla determinada por la necesidad de resolución de cuestiones básicas e inmediatas: “pagar la luz, pagar el agua”, “la alimentación de los gurises”, “tapar algún agujero”.

La condición objetiva que la sociedad actual determina para los trabajadores, en tanto no poseedores de los medios de producción, lleva a que la ausencia del trabajo (aún en su forma fenoménica y alienada) implique para los mismos toda una serie de consecuencias materiales y subjetivas, viéndose obligados a una rejerarquización de su vida cotidiana tendiente a subsanar mediante diversas estrategias, la falta de medios que posibilitan la subsistencia.

La débil inserción en el mundo productivo que padecen los trabajadores de la construcción, conduce a la emergencia de mecanismos paliativos que además de atacar la cuestión central

de la inestabilidad laboral, permitan en lo inmediato hacer frente a la situación de desamparo que experimentan los sujetos una vez desvinculados del mundo del trabajo.

De modo que la interpretación que los trabajadores realizan de la medida, no puede dejar de relacionarse con las condiciones objetivas que hacen a su forma de ser y pensar; donde el trabajo, tanto en su presencia como en su ausencia, aparece como elemento central organizador de sus vidas, pues de él depende en gran medida las posibilidades de existir como sujetos, tanto en términos biológicos como sociales.

El hecho de que los trabajadores puedan acceder en la actualidad a un beneficio que antes no, ya supone algún grado de incidencia en sus condiciones de vida, aunque no sea determinante; realidad que es asumida por los entrevistados.

A su vez, la necesidad manifiesta por varios trabajadores de mejorar el beneficio, específicamente incrementando la tasa de aporte patronal (con el objetivo de establecer una especie de despido automático), estaría mostrando que éstos ven en el FOCER potencialmente, la posibilidad de una mayor incidencia en sus condiciones de existencia material.

Cuarta hipótesis:

- La percepción de los informantes calificados respecto del FOCER, es positiva.

El análisis de las entrevistas realizadas a informantes calificados (miembros de la Comisión Administradora Honoraria Tripartita del FOCER, Gerente General del FOCER y Secretario General del SUNCA) permite en concordancia con nuestra hipótesis, rescatar una apreciación positiva de la existencia del Fondo.

Esta realidad se fundamenta (más allá de los resultados alcanzados, en los que también se concuerda) por el hecho de haber sido acordado el FOCER, en un ámbito de Negociación Colectiva, con el aval de las partes involucradas, para ser ratificado luego por Ley. Se destaca el buen relacionamiento existente entre los representantes del Poder Ejecutivo y las gremiales de la construcción que administran el Fondo, así como una valoración positiva en líneas generales, de su funcionamiento.

La evaluación respecto de los diversos componentes del FOCER también resulta favorable y coincidente entre los entrevistados; el incentivo a la contratación permanente se esgrime

como el principal punto a destacar, seguido por el componente monetario “extra” que supone el Fondo para los trabajadores comprendidos en el Grupo N° 9, Subgrupo 01 de la industria; también se hace referencia a los objetivos secundarios que la Ley establece en su artículo 9. El conjunto de estos elementos permite calificar a la experiencia del FOCER como “exitosa”, en tanto estrategia con múltiples aristas de combate a la precarización de la industria.

Los entrevistados a su vez, coinciden e identifican aspectos a mejorar de cara a un funcionamiento óptimo del FOCER; entre ellos, la necesidad de un mejor relacionamiento con el Banco de Previsión Social que haga posible un control más eficiente de los aportes. Entre los entrevistados del sector trabajador, se destaca la intención de incrementar la tasa de aporte al Fondo (en el caso de los trabajadores temporales) a un 8% sobre la materia gravada (lo que significaría un despido automático); la necesidad de contar con un sistema de multas y sanciones en línea con BPS; y de incluir al FOCER como parte del Sistema de Aporte Unificado de la Construcción, lo que permitiría robustecer los mecanismos de combate a la evasión. La ampliación del FOCER a subsectores hasta el momento no contemplados, también es visto como un avance en el combate a la precarización de la industria, aunque esta posibilidad (si bien planteada en la plataforma reivindicativa de cara a la próxima Negociación Colectiva) se halla condicionada por la actual coyuntura económica que atraviesa el país y específicamente la industria, que no experimenta el grado de bonanza que otrora allanó el camino a la concreción del Fondo para los trabajadores que desempeñan tareas directamente en obra.

Quinta hipótesis:

- El FOCER ha desalentado las formas de contratación temporal en la industria de la construcción.

Esta resultó ser la hipótesis que más dificultades presentó al momento de establecer su validación o rechazo; dificultades fundamentadas ante todo, en la imposibilidad de acceder a datos estadísticos sobre la evolución reciente de trabajadores temporales y permanentes en la industria, que hubiesen permitido contrastar las declaraciones hechas por los informantes calificados.

La totalidad de los entrevistados señala que la contratación eventual en el sector se vio disminuida desde la entrada en vigencia del FOCER (2008); específicamente los datos que

proporciona el Secretario General del SUNCA aseveran esta tendencia. En la actualidad el número de trabajadores con contrato permanente en la industria, representa algo más del 30% del total, realidad que contrasta con la experimentada 10 años atrás, donde este porcentaje oscilaba entre 12% y 17%. Estos datos concuerdan con los expuestos por el Miembro Informante del Proyecto de Ley 19.045 de Diciembre de 2012, Senador Eduardo Lorier, quien califica de exitosa la experiencia del FOCER, argumentando la necesidad de continuar profundizando esta línea de combate a la precarización del sector que dieran inicio con la Ley 18.236; de allí las modificaciones y complementos que se plantean.

Concretamente y al día de hoy, la proporción de trabajadores temporales y permanentes dentro del sector se ubica en torno al 66% y 34% respectivamente, hecho que permite confirmar nuestra hipótesis de investigación. El Fondo de Cesantía y Retiro para trabajadores de la construcción constituye así un doble mecanismo, donde además de brindar al trabajador la posibilidad (antes inexistente) de contar con un elemento económico al cual recurrir en circunstancias adversas, generó un efecto positivo sobre las formas de contratación en la industria; efecto que se traslada y combate las demás aristas de la precariedad.

No obstante es necesario admitir, de acuerdo a los porcentajes presentados y las declaraciones que surgen de los propios informantes calificados, que las formas de contratación eventual en la industria continúan siendo predominantes, aunque en menor grado de lo que eran. Este hecho no debe opacar los resultados arrojados por el FOCER en su corto período de existencia, sí relativizarlos; solo el transcurso del tiempo permitirá evaluar de forma más precisa su efecto sobre el conjunto de la industria y especialmente, sobre las condiciones de vida de los trabajadores. Por lo pronto, entendemos que cualquier medida o política que incida en algún grado sobre las formas de contratación eventual, disminuyéndolas, merece ser valorada positivamente. El incremento de la permanencia en la industria implica que en la actualidad, más trabajadores de la construcción gozan de una mayor estabilidad laboral, de mejores ingresos y protección social; habiéndose generado a su vez, condiciones que favorecen su empoderamiento.

A su vez, la incidencia del FOCER en la proporción de trabajadores temporales y permanentes, reafirma la hipótesis de que las formas de contratación eventual se fundamentan más en las lógicas económicas de las empresas (que buscan acrecentar su rentabilidad) que en los ciclos económicos y dinámica productiva del sector. De este modo el FOCER permite hacer una lectura crítica de la forma que adquiere el trabajo en la

industria, esgrimiéndose como estrategia global de combate a la precarización y generando consecuencias positivas tanto para sus trabajadores como para el desarrollo productivo.

En síntesis y en concordancia con lo dicho hasta aquí, las consultas realizadas a informantes calificados y trabajadores de la construcción, revelan una percepción positiva del impacto que ha tenido la normativa sobre la industria en general y la fuerza de trabajo en particular (desde una perspectiva cualitativa). Al contestar todas y cada una de nuestras hipótesis creemos haber demostrado en parte esto.

Debe saludarse la iniciativa tomada por las partes involucradas en la Negociación Colectiva, en especial por el gremio de trabajadores, de cara a desnaturalizar y combatir una de las formas más descarnadas de explotación que adquiere el trabajo en la industria; posibilitando la transformación (al menos en parte) de la realidad presentada, escasos años atrás.

Las intenciones del presente trabajo quizás resulten limitadas, no obstante el hecho de haber explorado una de las problemáticas medulares de la industria de la construcción y una de las alternativas que pretenden subsanarla, deja para quien escribe, una sensación de satisfacción, aunque sus resultados estén sometidos a la crítica siempre bienvenida y necesaria. Creemos haber hecho nuestro aporte en aras de la consideración de esta parcela de realidad, hasta el momento pobremente explorada desde la disciplina del Trabajo Social; siendo nuestro más profundo deseo que el mismo contribuya a acrecentar el arsenal de conocimiento socialmente útil.

Bibliografía:

- Antunes, R. (1999): “*¿Adiós al trabajo?*”. Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Colección Herramienta. Buenos Aires, Argentina. Editorial Antídoto.
- Antunes, R. (2000): “*El trabajo y los sentidos*”. Serie: Desafíos del mundo del trabajo. Montevideo, Uruguay. Get, Grupo de estudios del trabajo.
- Bai et al. (2014): “*Las Relaciones Laborales en Uruguay: 10 años*”. Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT. Montevideo, Uruguay.
- Baroffio, A. & López Dourado, V. (2013): “*Manual práctico de la Construcción*”. Fondo de Capacitación de la Construcción. Montevideo, Uruguay.
- Batthyány & Cabrera (2011): “*Metodología de la investigación en Ciencias Sociales*”. Apuntes para un curso inicial. Montevideo: UCCUR.
- Beck, U. (1997): “*La reivindicación de la política: hacia una teoría de la modernidad reflexiva*”, en Beck, U., Giddens, A y Lash, S. *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid, España. Alianza Universidad.
- Bihl, A. (2000): “*La crisis de la sociabilidad*” en: Revista Herramientas N° 14: revista de debate y crítica marxista. Buenos Aires, Argentina.
- Bonilla, E. & Rodríguez, P. (1997) (2005): “*La investigación en Ciencias Sociales. Más allá del dilema de los métodos*”. Bogotá: Ed. Uniandes.
- Castel, R. (1997): “*Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*”. Buenos Aires, Argentina. Editorial Paidós.
- Castel, R. (2012): “*El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*”. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires, Argentina.
- Díaz et al. (2005): “*Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*”. Cuaderno de investigación N° 3. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile, Chile.
- Díaz-Salazar, R. (2004): “*Trabajadores precarios. El proletariado del S. XXI*”. Madrid, España. Ediciones HOAC.
- Giddens, A. (1994): “*Consecuencias de la Modernidad*”. Madrid, España. Alianza Editorial.
- Grassi, E. (2011): “*La producción en investigación social y la actitud investigativa*”

- en el Trabajo Social*”, en Revista Debate Público. Reflexión sobre el Trabajo Social.
- Gutiérrez, A. (2006): “*Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu*”. Córdoba. Ferreyra Editorial.
 - Guzmán et al. (2002): “*Manual de formación sindical para delegados de base de la Industria de la Construcción*”. Cinterfor, OIT. Montevideo, Uruguay.
 - Harvey, D. (1993): “*La condición posmoderna*”. San Pablo. Editorial Loyola.
 - Heller, A. (1972): “*O cotidiano e a história*”. Río de Janeiro, Brasil. Paz e Terra.
 - Heller, A. (1987): “*Sociología de la vida cotidiana*”. Prefacio por Lukács. Barcelona, España. Editorial Península.
 - Iamamoto, M. (2001): “*Trabalho e individuo social: um estudo sobre a condicao operaria na agroindustria canavieira paulista*”. Sao. San Pablo, Brasil. Editorial Cortez.
 - Infranca, A. & Vedda, M. Comp (2012): “*La alienación: historia y actualidad*”. Colección Pensamiento Crítico. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Herramienta.
 - Instituto Cuesta Duarte- Ceeic (2015): “*La Industria de la Construcción en Uruguay: evolución reciente, situación actual y perspectivas*”. Montevideo Uruguay.
 - Kosik, K. (1975): “*Dialéctica de lo Concreto*”. México. Editorial Grijalbo.
 - Lema, S. (2011): “*Proyecto Integral Trabajo y Cuestión Agraria*”. Montevideo, Uruguay.
 - Marcuse, H. (1994): “*Razón y revolución*”. Barcelona, España. Ediciones Atalaya.
 - Malacalza, S. (2003): “*Investigación y Trabajo Social*”, en Susana L. Malacalza Desde el imaginario social del siglo XXI. Repensar el Trabajo Social. Buenos Aires. Ed. Espacio.
 - Marx, K. (1986): “*Introducción a la Crítica de la Economía Política*”. Buenos Aires, Argentina. Editorial Anteo.
 - Marx, K. (1968): “*La ideología Alemana*”. Montevideo, Uruguay. Editorial Pueblos Unidos.
 - Marx, K. (2007): “*El Capital: Crítica de la Economía Política*”. México. Editorial Siglo XXI.
 - Marx, K. & Engels, F. (1998): “*El Manifiesto Comunista*”. Barcelona. Editorial Crítica.

- Midaglia, C. & Antía, F. (2011): “*El sistema de bienestar uruguayo: entre la moderación reformista liberal y la ampliación de la responsabilidad estatal en el área de la protección social*”, en: Idiart, Alma (Editora): Estado Benefactor y Políticas Sociales. Historia, implementación y reforma de Programas Sociales en Argentina, Chile y Uruguay. Buenos Aires, Argentina. Editorial Biblos.
- Moreira, C. & Delbono, A. (2010): “*De la era neoliberal a la reemergencia de la cuestión social*”, en: Mancebo, María Ester & Narbono, Pedro, coords. Reforma del Estado y políticas públicas de la administración Vázquez: acumulaciones, conflictos y desafíos”. Montevideo, Uruguay. Fin de Siglo, FCS-ICP; CLACSO.
- Olesker, D. (2001): “*Crecimiento y exclusión: nacimiento, consolidación y crisis del modelo de acumulación capitalista en Uruguay (1968-2000)*”. Montevideo, Uruguay. Editorial Trilce.
- Olesker et al. (2001): “*Precariedad laboral*”. Instituto Cuesta Duarte, Fundación Pax y Solidaridad CC.OO. Montevideo, Uruguay.
- Olesker, et al. (2003): “*La precariedad laboral en el sector privado del mercado de trabajo uruguayo*”. Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT. Montevideo, Uruguay.
- Patton, M. (1980): “*Qualitative Evaluations Methods*”, Beverly Hilis: C.A Sage Publications.
- Peralta & Serpell (1991): “*Características de la Industria de la Construcción*” Revista Ingeniería de Construcción, N° 11. Julio-Diciembre. Chile.
- Piñeiro, D. (2008): “*El trabajo precario en el campo uruguayo*” Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República. Montevideo, Uruguay. FCS-UDELAR.
- Pla Rodríguez, A. (1987): “*Curso de Derecho Laboral: contratos de trabajo*” Volumen I, Tomo II. Montevideo, Uruguay. Ediciones Idea.
- Rodríguez, U. & Viscondi, S. (2008): “*Albañiles esos obreros del andamio*”. Sindicato único de la Construcción y Anexos, SUNCA- PIT-CNT. Montevideo, Uruguay.
- Sartre, J.P. (2004): “*Crítica de la razón dialéctica*”. Biblioteca de Obras Maestras del Pensamiento. Buenos Aires, Argentina. Editorial Losada.
- Schaff, A. (1967): “*O marxismo e o individuo*”. Río de Janeiro, Brasil. Civilizacao Brasileira.

- Weber, M. (1985): “*Sobre la teoría de las ciencias sociales*”. Barcelona. Planeta-Agostini.
- Zipcioglu, P. (2011): “*La fragilidad de la “Cuestión Social.” Precariedad laboral y vulnerabilidad social*” En Publicación: Lavboratorios: Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social, año 5, No. 14: YYGG, Instituto Gino Germani, UBA, Universidad de Bs. As: Argentina. Otoño – invierno 2004. Disponible en: http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo/textos/14_7.htm ISSN: 1515-6370.

Códigos, Leyes y Decretos:

- Código Civil Uruguayo.
<https://www.impo.com.uy/bases/codigo-civil/16603-1994>
- Ley 14.411 de 7 de Agosto de 1975.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14411-1975>
- Ley 16.170 de 28 de Diciembre 1990.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16170-1990>
- Ley 16.906 de 7 de Enero de 1998.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16906-1998>
- Ley 17.940 de 2 de Enero de 2006.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006>
- Ley 18.236 de 26 de Diciembre de 2007.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18236-2007>
- Ley 18.516 de 26 de Junio de 2009.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18516-2009>
- Ley 18.795 de 17 de Agosto de 2011.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18795-2011/25>
- Ley 19.045 de 26 de Diciembre de 2012.
<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8228264.htm>
- Ley 19.196 de 25 de Marzo de 2014.
<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6101639.htm>
- Decreto 951/975 de 11 de Diciembre de 1975.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/951-1975>

- Decreto 93/992 de 5 de Marzo de 1992.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/93-1992>
- Decreto 89/995 de 21 de Febrero de 1995.
<http://www.impo.com.uy/bases/decretos/89-1995/1?verreferencias=articulo>
- Decreto 53/996 de 14 de Febrero de 1996.
www.aitu.com.uy/wp-content/uploads/2010/10/Decreto-53-996.doc
- Decreto 227/997 de 2 de Febrero de 1997.
<http://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/227-1997>
- Decreto 105/005 de 7 de Marzo de 2007.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/105-2005>
- Decreto 138/005 de 19 de Abril de 2005.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/138-2005>
- Decreto 153/006 de 23 de Mayo de 2006.
<http://www.impo.com.uy/convenios/153-006.pdf>
- Decreto 336/006 de 18 de Setiembre de 2006.
<http://www.impo.com.uy/convenios/336-006.pdf>
- Decreto 009/008 de 10 de Enero de 2008.
http://archivo.presidencia.gub.uy/web/decretos/2008/01/T789_19%2010%202007_00001.PDF
- Decreto 326/008 de 7 de Julio de 2008.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/326-2008>
- Decreto 449/008 de 17 de Setiembre de 2008.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/449-2008>
- Decreto 466/008 de 6 de Octubre de 2008.
<http://www.impo.com.uy/convenios/466-008.pdf>

Convenios Colectivos:

- Convenio Colectivo de fecha 9/03/1988.
- Convenio Colectivo de fecha 12/05/2006.
- Convenio Colectivo de fecha 12/09/2008.
- Convenio Colectivo de fecha 3/12/2010.

Sitios web consultados:

- www.búsqueda.com.uy/mailling/notas/1785/rec/canasta/ [Consulta: 5 de Octubre de 2016].
- <http://www.elpais.com.uy/informacion/pit-cnt-supero-afiliados-preparan.html> [Consulta: 5 de Octubre de 2016].
- www.focer.org.uy [Consulta: 27 de Octubre de 2016].
- <http://ladiaria.com.uy/articulo/2016/7/salen-camiones/> [Consulta: 5 de Octubre de 2016].
- <https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/senadores/documentos/diarios-de-sesion/196/63/47> [Consulta: 15 de Octubre de 2016].
- <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/34154> [Consulta: 15 de Octubre de 2016].
- www.rae.es [Consulta: 5 de Octubre de 2016].