

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

Aportes del sindicalismo a las organizaciones:
análisis de la organización sindical en el sector
de Empresas de Servicios Financieros

María Gabriela Pouso Mambelli

Tutora: Fátima Otormin

2016

Índice

	Pág.
Introducción.....	1
Capítulo I	
Papel del sindicalismo en las relaciones laborales en el Uruguay.....	12
Capítulo II	
Contexto en el que se inscribe el Uruguay 2005-2015.....	16
Contextualización del mundo del trabajo – Trabajo como principal actividad del ser social	18
Cambios en el mundo del trabajo	20
Modificaciones en las relaciones laborales 2005-2015.....	23
Capítulo III	
Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) – Efectos sobre la salud de los trabajadores	26
Dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT).....	29
Riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el sector de empresas de servicios financieros	31
Capítulo IV	
Historia del sindicato de una empresa de servicios financieros.....	46
Participación de los empleados afiliados al sindicato de una empresa de servicios Financieros – Construcción de ciudadanía.....	51
Impactos de la actividad sindical sobre las condiciones de trabajo.....	55
Reflexiones finales.....	60
Bibliografía.....	64

Introducción

La presente monografía constituye el requisito curricular para la culminación de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la República Oriental del Uruguay.

A través de la misma se reflexionará acerca del aporte del sindicalismo a las organizaciones, analizando la contribución del accionar del movimiento sindical en lo que refiere a las mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores que forman parte de una organización.

El estudio pretende abordar el análisis de las relaciones laborales y el aporte de la organización sindical a la mejora de las condiciones laborales y organizacionales en la coyuntura del Uruguay: 2005 hasta 2015. Se examina la forma en la cual la labor de los trabajadores agremiados en el sector de empresas de servicios financieros,¹ ha incidido en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos del colectivo de trabajadores que conforman la organización.

Las **relaciones laborales** son conceptualizadas tomando el aporte de Notaro (2012), como el conjunto articulado de relaciones que surgen del trabajo, ya sean individuales o colectivas; entre los trabajadores, empleadores y el gobierno; la cuales contienen cuatro componentes: los actores, los escenarios, el grado en que se combinan cooperación y confrontación, y las relaciones de poder. Constituyen el sistema en el que las empresas, organizaciones y sus representantes directa o indirectamente interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo.

El **trabajo** es una categoría explicativa central en este estudio, debido a que es el que genera los tipos de relacionamiento humano que construyen al sujeto colectivo de referencia: los trabajadores de una empresa perteneciente al sector de empresas de servicios financieros. A su vez se visualiza al trabajo como centro del proceso de humanización del hombre. Tomando los aportes del mismo autor, se concibe al trabajo, como toda actividad humana transformadora de la naturaleza o de otros bienes y

¹Son empresas que, sin ser instituciones de intermediación financiera, presten en forma habitual y profesional servicios de cambio, transferencias de fondos, pagos y cobranzas, alquiler de cofres de seguridad, créditos y otros de similar naturaleza. (Banco Central del Uruguay)

servicios, para la producción de nuevos bienes y servicios aptos para satisfacer necesidades humanas.(Notaro , 2005).

En relación a la **hipótesis** que guía el trabajo, se indica que la existencia de organizaciones sindicales aporta a la mejora de las condiciones salariales y de medio ambiente de los trabajadores; favoreciendo al óptimo funcionamiento de las organizaciones empresariales; mejorando la comunicación entre la empresa y los trabajadores, impactando en la productividad y en los procesos de trabajo.

Se expresa que la afiliación sindical favorece de modo positivo al acceso y ampliación de los derechos de los trabajadores contribuyendo al fortalecimiento de la identidad del sector de la rama de actividad pertinente y a la construcción de ciudadanía.

La elección de la temática a abordar parte de las inquietudes generadas en el proceso de sindicalización de la organización en el cual forme parte, perteneciente al sector de empresas de servicios financieros; abriendo la posibilidad de conocer las vivencias, conflictos y logros de este colectivo.

El presente trabajo procura contribuir a la comprensión de los procesos socio-históricos en los que intervienen los trabajadores sociales; analizando contextos más profundos, que explican la existencia de una sociedad de producción y reproducción de desigualdad social y económica; así como también de nuevas subjetividades, lo cual se considera estrechamente vinculado al trabajo y a las relaciones laborales repercutiendo en la empleabilidad ² y en el ejercicio de la ciudadanía de los trabajadores. Se trata de comprender y problematizar acerca de las condiciones y transformaciones del Mundo del Trabajo y sus impactos en la vida de los trabajadores; siendo éste uno de los lugares de intervención de la profesión.

Es en ese sentido que el **objetivo general** de este trabajo es aportar desde la perspectiva del Trabajo Social, a la comprensión de la contribución que la

² Se entiende por empleabilidad el potencial, todas las habilidades, conocimientos, actitudes valores y experiencias que posee el hombre y que pone en juego al momento de ser solicitado para trabajar en una organización o institución. La OIT en la recomendación 195 (2005) Define la empleabilidad como: "las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo"

sindicalización y la participación realizan a los trabajadores. Pensar la **participación** resulta significativo en el análisis del sindicato ya que es un dispositivo de vital importancia para su conformación, habilitando a los trabajadores a su empoderamiento; al tener posibilidad de formar parte en la toma de decisiones al interior de las empresas y crear procesos sociales colectivos con el fin de obtener óptimas condiciones de trabajo al incorporar derechos sociales en el status de ciudadanía.

Se entiende que la sindicalización y la participación de los trabajadores favorece al incremento de derechos en materia laboral y acceso a protecciones; contribuyendo con ello a la ampliación de ciudadanía política, social y laboral del sector, aportando a la mejora, valorización y defensa de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Marshall define **ciudadanía** como “un estatus conferido a aquellos quienes son miembros plenos de una comunidad, en cuya virtud todos quienes poseen el estatus son iguales respecto de los derechos y deberes de los cuales el estatus está compuesto” (Marshall,1992:34).

Al cambiar a lo largo de la historia la concepción del derecho al trabajo y de ciudadanía; se impulsa su estudio y el de las mejoras de sus condiciones, revalorizando su dimensión colectiva volviendo a promover los valores de la ciudadanía y la validez de los derechos de los trabajadores. Se acuña así el concepto de ciudadanía laboral, el cual incluye asuntos sociales tales como la educación, cultura y empleo en virtud de los cuales, los ciudadanos tienen acceso y protección a tales derechos sociales fundamentales en el lugar de trabajo.

Las **condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT)** serán desarrolladas de acuerdo a los aportes de Julio Neffa (1988), quien expresa que las condiciones de trabajo son las formas institucionales, las relaciones sociales de producción, los modos de organizar el trabajo; lo cual engloba dispositivos tales como contenido de las tareas a ser realizadas por los trabajadores, duración de la jornada laboral, mecanismos de control de los procesos de trabajo incentivos para la producción, complejidad y peligrosidad de las tareas a ser realizadas, entre otras.

El autor agrega, (Neffa, 1988) que las condiciones y medio ambiente de trabajo cambian constantemente, tienen un carácter dinámico siendo necesaria su evaluación permanente para perfeccionarlas. Al optimar tales dimensiones, se llegara a la mejora

de las condiciones de vida y de la salud de los trabajadores evitando el ausentismo y la rotación de los mismos; así como también la calidad y aumento de la productividad.

Por un lado, tomando los aportes de Schvarstein (1991), se concibe a la **organización** como una unidad construida socialmente cuyo fin es el logro de objetivos específicos. Las organizaciones son el contexto de acción donde se desarrollan las conductas de los sujetos: interacciones, vínculos, relaciones de poder, entre otras.

Por otra parte, Sidney Weeb y Beatrice Potter Weeb (2010) en el año 1894; considerando las consecuencias de la explotación indiscriminada de los trabajadores característica de la Revolución Industrial; definen el **sindicalismo** como una asociación permanente de asalariados cuyo fin es el mantenimiento y mejora de las condiciones de empleo; contribuyendo directamente a la imposición de principios democráticos en la empresa, que se ampliarán progresivamente al conjunto de la economía.

Enrique De la Garza Toledo, expresa que el sindicalismo en décadas posteriores, “se extendió a sectores de cuellos blancos como los trabajadores de los bancos y los profesionales universitarios..... al trabajo de los departamentos administrativos, ventas, finanzas y compras que involucran cada vez más personal “ (De la Garza, 2004:53).

En esa línea se entiende el sindicalismo como una forma de organización de trabajadores, en torno a la centralidad del trabajo y en defensa de intereses de la clase trabajadora; aspirando a optimizar su situación en el mercado laboral; desarrollando sus dirigentes negociaciones para lograr mejoras en el trabajo y en las condiciones de vida del colectivo que representan.

Para poder comprender dichos procesos se debe tener en cuenta que en Uruguay a partir de la década de los 90 se han venido dando transformaciones en el modelo socio económico de desarrollo del país, que han sido producto de cambios en el resto del mundo, sobre todo en el modelo de acumulación capitalista; provocando consecuencias negativas en el entramado social.

Se producen modificaciones en el mundo de trabajo, flexibilizando las relaciones laborales, debilitándose las protecciones y seguridad de los trabajadores; afectando sus ingresos y empeorando sus condiciones de vida perdiendo puestos de trabajos fabriles e industriales. Este nuevo modelo de producción se basa en la globalización de la

economía y la flexibilidad de los mercados los cuales son integrados internacionalmente.

El capital financiero se instala sobre la producción industrial; debido a que este modelo fue acompañado por la innovación tecnológica, la automatización y la búsqueda de nuevas líneas de productos y nichos de mercados; lo cual permitió que el sistema capitalista transformara su organización. Es un periodo de reestructuración económica y de reajuste social y político.

Como resultado de la apropiación de las prácticas sociales por parte de este sistema, emergió y se reforzó el individualismo, surgiendo comportamientos de corte competitivo y egoísta; disminuyendo así lo colectivo, la solidaridad, debido a la dificultad de reconocerse los trabajadores, como perteneciente a una clase.

En consecuencia, el movimiento sindical comenzó a perder poder paulatinamente, viéndose obligado a establecer nuevas relaciones respecto al capital y el Estado. Es decir que la clase trabajadora, modifica sus estrategias, teniendo en cuenta los cambios en el régimen de acumulación.

“La dimensión de esta crisis está relacionada no solo con el pasaje a un nuevo modelo de crecimiento “hacia afuera”, sino también a un cambio en la matriz socio política que lo sustentaba. Esto trajo como consecuencia una pérdida de poder de los sindicatos en la arena laboral y un debilitamiento de su accionar político general” (Senatore, 2010:02).

A partir del año 2005 se produce un punto de inflexión en lo que refiere a las relaciones laborales, a raíz de la instauración de la negociación colectiva llevada a cabo por el gobierno del Frente Amplio; lo que impacto directamente en el aumento de la tasa de sindicalización y en el proceso de diálogo social desarrollándose una gran actividad legislativa en materia de relaciones laborales.

Finalizando la Licenciatura en Trabajo Social, se asume el compromiso de explorar, analizar y comprender el impacto de la organización sindical sobre las condiciones laborales de los trabajadores del sector de Empresas de Servicios Financieros.

Antes de comenzar con el debido desarrollo, se expresará que el enfoque teórico metodológico del cual surge el presente trabajo es a partir del método dialéctico³; el cual se considera el indicado para el conocimiento de la realidad. Es a partir del análisis de estos fenómenos, los cuales reflejan el conocimiento del sujeto colectivo mediatizándolo con su totalidad y contradicciones; lo que posibilita el descubrir la esencia que es la que habilita a la comprensión real del fenómeno.

El presente trabajo se estructura en cuatro capítulos, reflexiones finales, bibliografía y anexo.

En el primer capítulo se abordara los conceptos de sindicalismo y de relaciones laborales en el Uruguay; enfatizando el rol que el sindicalismo ha desempeñado en las relaciones laborales.

En el segundo capítulo se realizara una reseña de la situación en el que se inscribe el Uruguay contextualizando el mundo del trabajo; haciendo un análisis sobre la centralidad del trabajo, visualizándolo como centro del proceso de humanización del hombre.

Se analizaran las transformaciones en el mercado de trabajo ocurridas en la década del 70. A partir de esta crisis estructural del capitalismo, se han producido cambios sustanciales en la clase trabajadora provocando la complejización, fragmentación, heterogenización del trabajo; así como también una pérdida de fuerza de los colectivos sindicales a escala mundial. A su vez esta situación, repercute en las formas de producir y organizar el trabajo.

Todos esos cambios impactan en la sociedad uruguaya provocando modificaciones a nivel económico, social, cultural y político motivo por el cual se analiza la inscripción del Uruguay en dicho proceso. Se expondrá una conceptualización y análisis de las relaciones laborales en el Uruguay en el periodo de 2005 hasta 2015. En este aspecto se abordaran las transformaciones ocurridas a partir de los gobiernos progresistas.

³ Este método concibe a la naturaleza como un todo articulado único en el que los fenómenos dependen unos de otros y se condicionan mutuamente. Alude a que la naturaleza está en constante cambio y renovación, es un proceso. Parte del criterio de que los fenómenos de la naturaleza conllevan contradicciones internas que se traducen en la evolución de la naturaleza y de la sociedad. El método dialéctico recorre todo el pensamiento desarrollado en los tres tomos de la obra El Capital de K. Marx.

En el tercer capítulo se analizarán algunos aspectos de las dimensiones analíticas de las condiciones y medio ambiente de trabajo y su valoración para los empleados del sindicato de una empresa del sector de empresas de servicios financieros. Se expondrán sus efectos sobre la salud de los trabajadores y los riesgos a los que ellos se encuentran expuestos.

Finalmente, en el cuarto capítulo se realizará una breve reseña de la fundación de este sindicato, en el momento de coyuntura del segundo gobierno progresista y las políticas por ellos implementadas, así como también las conquistas obtenidas en su lucha sindical. Se abordarán los conceptos de participación de los afiliados al sindicato de la empresa de servicios financieros y la importancia que el sindicalismo tiene en la construcción de ciudadanía del colectivo. También se analizarán los logros y las dificultades que tiene este sindicato; para la ampliación de la ciudadanía laboral, social y política.

Por último, se presentarán algunas reflexiones a modo de conclusión que fueron surgiendo durante el proceso de construcción de la presente monografía de grado.

Justificación

La motivación del tema a estudiar, surge en primer lugar por la experiencia vivida en el proceso de sindicalización transitado junto con el colectivo de trabajadores de una organización del sector de empresas de servicios financieros. Esta experiencia abrió la posibilidad de conocer las vivencias de ese grupo de trabajadores; así como también de observar la inestabilidad laboral a la que en ciertas ocasiones el trabajador está sometido por el simple hecho de hacer parte de un sindicato.

Se visualizó la dificultad existente en lo que refiere a la valorización de la herramienta sindical, en los sectores no tradicionales (como ser sectores de servicios) en lo que respecta a la agremiación para el acceso a los derechos laborales.

En el sector de empresas de servicios financieros, las afiliaciones sindicales son muy particulares, puesto que no hay relación entre la cantidad de trabajadores afectados a esa actividad y las afiliaciones sindicales. Son varias las empresas de servicios financieros existentes en el país, pero al momento, solamente una, ha logrado constituir un sindicato. Dentro de la misma, la cantidad de trabajadores sindicalizados representa casi un tercio del total de sus funcionarios. Es posible que la falta de información en

términos de protecciones laborales, derechos y las dificultades para reunirse debido a la pequeña cantidad de trabajadores que desempeñan su actividad laboral en los diferentes locales (promedio 5 en las diferentes posiciones laborales); así como la proximidad física con el propietario o gerente, juegan en contra de la afiliación sindical.

Asimismo se constata como en muchos casos estas implicancias permean las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores; incidiendo en el vínculo que determina la relación laboral. Estos factores de un modo u otro funcionan como inhibidores de la identificación de clase trabajadora del colectivo, afectando en muchos casos la percepción desvalorizada que tiene el empleador del trabajador por el hecho de estar sindicalizado.

En ocasiones el propietario o gerente de la empresa perteneciente al sector de empresas de servicios financieros considera al trabajador sindicalizado como un funcionario imperfecto, un tanto desleal, en el cual ya no se puede confiar la realización de una determinada tarea; negándosele en ocasiones acceso a información relevante para el correcto desempeño de su actividad laboral.

Este hecho genera una especie de privilegios y ascensos en torno a los trabajadores no afiliados en detrimento de los sindicalizados. Tal vez esto ocurre por el tipo de tareas y servicios brindados por la empresa en esa rama de actividad, donde se maneja en la mayoría de los casos no solo dinero e instrumentos financieros; sino que además, información de tipo confidencial, amparada en todos los casos por la normativa que rige al secreto bancario.

Los empleadores han manifestado en primera instancia, sentirse traicionados por los funcionarios que integraban el sindicato; su discurso aludía a que en este tipo de empresas no era necesaria esta forma de asociación de trabajadores. De existir descontentos; los mismos podrían ser planteados a la gerencia para su resolución; sin percibir los empleadores, la valorización de la herramienta sindical para este colectivo de trabajadores.

Desde la perspectiva teórica seleccionada, se considera que el trabajo atraviesa de forma transversal la realidad de muchos de los sujetos colectivos con los que el Trabajador Social se relaciona. Por consiguiente se considera que **el trabajo** constituye la categoría analítica esencial, entendiéndolo desde los aporte de Marx como una

dimensión propia del hombre, que permite la construcción de la conciencia de sí mismo. Es una actividad central en la vida del ser humano; cambiando a lo largo de la historia las condiciones en las cuales el trabajo se realiza, consecuente a las transformaciones socio- económicas y de los modos de producción:

“El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. (...) Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de su fuerzas a su propia disciplina” (Marx, 1984).

Se plantea entonces que la **condición de clase** incidirá en la organización del trabajo y que el grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa perteneciente al sector de empresas de servicios financieros, la reconoce; debido a que sobre esa condición; recaen procesos de dominación y resistencia, que refieren a formas de ejercicio del poder; las cuales no son separables tan fácilmente de sus historias de vida. Ambos procesos se combinan en esta forma de poder que Foucault llama sujeción, que aporta en la invisibilización y legitimación de los otros dos factores (Fernández, 2006).

Cuando se habla de condición de clase, se hace referencia a la concepción marxista del concepto, refiriéndose a la capacidad de los sujetos que forman parte de una clase social, de ser conscientes de las relaciones sociales opuestas que se alega como condición originaria de la organización de una sociedad de clases y de proceder de acuerdo a ellas. Se alude a la conciencia de los individuos:

“En principio, las condiciones económicas habían transformado la masa del país en trabajadores. La dominación del capital ha creado en esta masa una situación común, intereses comunes. Así, esta masa viene a ser ya una clase frente al capital, pero todavía no para sí misma. En la lucha, de la cual hemos señalado algunas fases, esta masa se reúne, constituyéndose en clase para sí misma. Los intereses que defienden llegan a ser intereses de clase” (Marx, 1974).

Metodología

El documento intenta explorar acerca de los aportes del sindicalismo a las organizaciones analizando algunos aspectos de las relaciones laborales y como estos afectan a los trabajadores por un lado y por el otro contribuyen a la ampliación de la ciudadanía política, social y laboral de los trabajadores.

Como se expresó anteriormente, Notaro considera que: “El Sistema de relaciones Laborales tiene cuatro componentes: los actores, los escenarios, el grado en que se combinan cooperación/participación y confrontación/conflicto y las relaciones de poder” (Notaro, 2010). Los actores son las organizaciones que representan a los trabajadores, empresarios o al Estado; los escenarios comprenden a las instituciones, a las formas de relacionamiento de los actores, a las normas legales. En relación al resto de los componentes, plantea que se combinan en diversos grados a través del tiempo, en los diferentes países y en cada rama de la actividad laboral; asumiendo que el conflicto es inherente en las relaciones laborales a pesar de existir objetivos comunes en ambas partes.

El autor plantea que forman parte de las relaciones laborales: la situación económica y socio política del país; siendo a su vez, dinámicas por sus constantes transformaciones.

Se pretende analizar las implicancias que tiene para el grupo de trabajadores sindicalizados el formar parte del sindicato de una organización perteneciente al sector de empresas de servicios financieros. Es en relación a dicho sujeto colectivo, que el mismo definirá su posicionamiento frente a los condicionantes coyunturales y estructurales; analizando su accionar, su discurso y formas de organización y lucha; que desplegaran en el contexto actual en el que se ubican sectorialmente.

Para dar respuesta a las inquietudes que guían el presente trabajo se utilizara el diseño de investigación de tipo cualitativo ya que se considera el más apropiada para ello.

Esta metodología, busca la comprensión del objeto de estudio, teniendo en cuenta el entorno que lo rodea, realizando un análisis de la realidad que permita comprenderla e interpretarla desde la perspectiva de los propios sujetos involucrados en ella.

Según Kosik (1963: 69), la teoría materialista distingue dos contextos de hechos: por un lado el contexto de la realidad, y por otro el contexto de la teoría. El contexto de la realidad refiere a la existencia misma de los hechos tanto en su inicio como en su esencia. Pero para el contexto de la teoría, estos hechos se dan por segunda vez, ordenadamente, luego de ser arrancados de su contexto originario.

Si bien el trabajador social trabaja en los contextos de la realidad social, los contextos de la teoría no pueden ni deben dejarse de lado, para la real comprensión del medio en el que interviene y está inserto. Para ello se deberá destruir el mundo de las pseudoconcreciones⁴ que se dan en torno a cada una de las categorías, es decir destruir la fetichización⁵ del objeto para conocer su auténtica objetividad. Pero es necesario también construir este objeto de análisis (relaciones laborales y sindicalismo) respecto de su carácter histórico, en el cual las categorías se manifiestan y así lograr ir de lo particular y más concreto a lo general y más abstracto, para comprender la realidad y a la vez transformarla. El hombre al comprender la realidad en la que está inserto puede transformarla.

Como técnicas de recolección de información cualitativas a ser utilizadas en el siguiente trabajo, se recurrirá principalmente al análisis de fuentes documentales, bibliográficas, datos estadísticos y elementos teóricos. Estas técnicas han sido seleccionadas por la riqueza de la información obtenida y por su importancia para comprender el significado de la problemática a estudiar: los aportes del sindicalismo a las organizaciones en referencia a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

⁴Kosik, K. Dialéctica de lo concreto- México, Gribaldo, 1963 Pág. 204 “El conjunto de fenómenos que llenan el ambiente cotidiano y la atmosfera común de la vida humana, que con su regularidad, inmediatez y evidencia penetra en la conciencia de los individuos agentes asumiendo un aspecto independiente y natural”

⁵Kosik, K. Dialéctica de lo concreto- México, Gribaldo, 1963 Pág. 204 - El fetiche y la práctica fetichizada impiden acceder a la esencia de los fenómenos. Esta práctica fetichizada constituye la ilusión de que el mundo de los objetos se encuentra en sus condiciones naturales y no son reconocidos como resultado de la actividad social de los hombres.

Capítulo I - Papel del Sindicalismo en Las Relaciones Laborales en el Uruguay

En este apartado se intentara analizar y comprender el papel del Sindicalismo en las relaciones laborales dentro de las organizaciones. Para ello se realizara una breve aproximación a la noción de sindicato, analizando el papel histórico que ha tenido el movimiento sindical en las organizaciones en el Uruguay.

Asimismo se considera importante señalar que los sindicatos en el Uruguay han sido actores fundamentales en la vida política del país.

A modo de introducción se establece que el sindicalismo es una forma de organización de los trabajadores, en torno a la centralidad del trabajo. Es decir que el sindicalismo existe porque existe el trabajo, las relaciones laborales, el capitalismo, las relaciones de dependencia entre la patronal y los trabajadores; el cual a través de largas luchas laborales y sociales ha conquistado legislaciones y protecciones que regulan su actividad laboral.

En relación al concepto de trabajo, se expresa que siguiendo en la línea de lo expuesto anteriormente por Marx; Neffa, enuncia que el trabajo es también una actividad fundamental en la vida del ser humano:

”El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial.” (Neffa, 2007:01)

Se establece que el sindicato de esta empresa de servicios financieros, se crea a partir de las necesidades de un grupo de trabajadores, las cuales no son ajenas a su cotidianeidad en el mundo del trabajo, y a las expresiones del mismo como institución. La finalidad, el motivo de ser de esa organización, se corresponde con determinadas condiciones socio-históricas que hacen posible que se piense en la conformación de un sindicato.

Se expresa entonces que el sindicalismo tiene su origen en las grandes fábricas e industrias, donde los trabajadores desarrollaban sus actividades laborales en espacios colectivos, lo cual constituye un punto fundamental para su organización (Hobsbawn, 1976).

El sindicato como forma de organización específica, constituida por trabajadores organizados con el fin de defender y promover intereses que tienen que ver con su actividad laboral; reivindica expresos derechos relacionados al trabajo y a las condiciones del mismo, en lo que respecta al ámbito salarial y social.

Es así que Faleiros plantea en torno a la participación de los colectivos: “la participación es definida como lucha, combate, movilización, presión, poder o sea, como articulación de fuerzas y estrategias en torno de los intereses de clase para conquistar poderes, recursos y reconocimiento” (Faleiros,1986:82).

A su vez, reivindicaciones propias del sindicato exceden cuestiones meramente laborales, que hacen al compromiso social de este sujeto colectivo, en su postura en cuanto a temáticas de agenda pública.

De la Garza plantea que el sindicato es entendido como un instrumento de resistencia del oficio en la compra venta de la fuerza de trabajo, en la lucha por condiciones de trabajo dignas y de mantenimiento del oficio, reproduciendo la cultura del mismo.

“Desde 1900 hacia adelante, este tiene una impronta obrera, con la conformación y sustento de movimientos huelguistas por reclamos salariales y de la duración de la jornada de trabajo, reivindicaciones que marcan un periodo de ardua lucha” (Fariña, 2005:192).

Rodolfo Porrini (2008), al respecto agrega que a partir de 1905 se da un proceso de modernización en todos los ámbitos de la vida del país, llevado adelante por el impulso reformista del Batllismo, estancándose con el gobierno de Viera en 1916. En este periodo que coincide con el final de la Primera Guerra Mundial, se produce una gran desocupación, movilizaciones y huelgas en varios sectores de la actividad económica; desplegando el Estado uruguayo, una enérgica represión anti sindical.

El autor (2008) establece un segundo periodo en el marco de la crisis económica mundial, que se ubica entre los años 1929 y 1955; periodo en el cual en el Uruguay se

instaura el modelo de sustitución de importaciones: “creciendo la industria y una nueva clase obrera urbano-industrial. Al mismo tiempo ocurrió una importante organización de los asalariados y varios intentos de lograr la unidad sindical” (Porrini, 2008: 4)

Con el establecimiento de los consejos de salarios en 1943 se da un acercamiento del Estado hacia los trabajadores y a los sindicatos en cuento a la renovación de las políticas sociales de protección. Surgen los sindicatos y federaciones por rama de actividad dando origen a los “sindicatos de masas” percibiéndose en estos años la emergencia de una clase obrera como fuerza social.

Por primera vez en el país se implementan dispositivos que regulan la actividad laboral, marcando un mojón en el establecimiento de la centralidad del trabajo (Supervielle et al., 2000:20-65).

Estas modificaciones transformaron también a la organización gremial tanto en sus formas de lucha como en su ideología, organizándose por rama de actividad, conformándose un sindicalismo más tendiente a la negociación y a la defensa de reivindicaciones concretas de los trabajadores como ser salario y condiciones de trabajo.

“Históricamente existió una fuerte relación entre los partidos o movimientos de izquierda y la acción sindical (...) los partidos de izquierda uruguayos controlaron la actividad sindical pero carecieron de apoyos electorales importantes hasta los años 70” (Supervielle y Pucci, 2008:4).

En 1958 con el Partido Nacional en el gobierno, comienza un cambio de orientación en la política económica, firmándose en 1959 por primera vez un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, estableciéndose una nueva forma de diseñar la política social y económica del país. Pese a ello en lo que refiere a las relaciones laborales, hubo avances (Supervielle y Pucci, 2008).

Posteriormente en los años 60, debido al aumento del proceso inflacionario, los convenios colectivos se transformaron en el medio más apto para el ajuste de los salarios, entrando el sindicalismo en una fase defensiva; valorizando también la acción política y no solo la sindical. El deterioro del modelo de bienestar, junto con el aumento de la inflación provocó en el país un aumento de las tensiones sociales.

En el año, 1973 debido al golpe de Estado Cívico Militar: “se disuelve el Parlamento Nacional, lo cual generó una huelga general, de este modo las relaciones

laborales prácticamente desaparecen” el gobierno de facto declara ilegal a la CNT y se detienen varios dirigentes sindicales y militantes (Fariña M, 2005: 193).

En 1982 los trabajadores se organizan por empresa en la conformación del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) bajo la consigna: “salario, libertad, trabajo y amnistía” reunificándose las organizaciones y haciéndose visible en la escena pública nuevamente el movimiento obrero, transformándose así, en un actor social y político.

Comienza un periodo de concertación política y social, impulsando el primer gobierno electo luego de la dictadura, la negociación colectiva por rama de actividad, iniciándose la convocatoria a los consejos de salarios hasta el año 1991; cuando el gobierno suspendió la convocatoria. En este periodo en el país se implementaron transformaciones tales como la reforma del Estado y surgimiento del Mercosur estableciéndose una apertura del mercado a los productos de otros países afectando fuertemente el mercado de trabajo.

Como contracara de este proceso, el movimiento sindical se opuso a tales modificaciones y a la no convocatoria de los consejos de salarios, perdiendo fuerza este actor, ante la imposibilidad de negociación; dejando espacio para que las negociaciones se llevaran a cabo por parte de los empresarios (Senatore et al.,2011:13).

Estas negociaciones ya no serán de orden salarial sino que referirán a modificaciones de las condiciones laborales fruto de la flexibilización laboral y la falta de mediación por parte del Estado provocando una crisis del empleo y devaluación del salario: “La desregulación del mercado laboral y la flexibilización consecuente de las relaciones entre empresarios y trabajadores despojaron a los sindicatos desde el 1991 del ámbito institucional en el que se negociaban los salarios.” (Senatore et al.,2011:5)

Las reestructuras productivas con nuevas formas de organización del trabajo y uso de tecnologías intermedias, han afectado a los sindicatos impactando notoriamente en el empleo y la producción de la clase obrera que se encuentra en el sector industrial exportador y en los servicios. También se han visto afectados por el crecimiento del sector de empleo no estructurado y la creación de una nueva clase obrera joven con alta representación de mujeres con escasa identidad laboral y sindical (De la Garza, 2004).

De la Garza plantea que la centralidad del trabajo ya no gira en torno a la industria o la fábrica, sino que hay una heterogeneidad de manifestaciones que lo

representan y que esta nueva clase obrera es un sector un tanto difícil de sindicalizar debido a que una parte importante de sus miembros no son asalariados. A su vez, Supervielle y Pucci, indican que el movimiento sindical se revitaliza con:

“La incorporación de nuevos sectores a la organización sindical, como los desocupados, y una más amplia inserción de las mujeres y los jóvenes en las estructuras sindicales, que refleje mejor las tendencias de feminización y rejuvenecimiento del mercado de trabajo en la organización”(Supervielle y Pucci, 2008:4).

Las relaciones laborales han jugado un rol preponderante en la integración de la sociedad uruguaya como expresión del trabajo; acumulando gran cantidad de leyes progresistas en beneficio de los trabajadores.

Capítulo II - Contexto en el que se inscribe el Uruguay 2005-2015

Este apartado tiene como finalidad, contextualizar y describir los procesos de cambios que se han dado en el mundo y en nuestro país en las últimas décadas en el ámbito social, económico y político; para poder comprender el sindicalismo existente en nuestros días.

Entre los años 1970 – 2000, el contexto histórico y social del país; es el de un nuevo modelo de sociedad, donde se da la caída del capitalismo desarrollado, produciéndose grandes cambios en el Estado y en el modelo de desarrollo; fruto de modificaciones producidas en el resto del mundo. Esta situación impacta sobre todo en el modelo de acumulación capitalista; repercutiendo en forma negativa en el mundo del trabajo.

El derrumbe de este modelo significó un cambio estructural muy fuerte en los diferentes países, puesto que se dio una desestructuración en la solidez de los mercados laborales, por la apuesta a la flexibilización laboral del modelo económico y social del neoliberalismo.

El capital se desestructura, debido al desmoronamiento del modelo de acumulación fordista donde la crisis de acumulación no se manifiesta como sobreproducción; sino que el capital se va reestructurando en una “acumulación por

desposesión” para responder a su propia necesidad de acumulación; repercutiendo en los sectores empobrecidos de la sociedad. (Harvey,2006)

El cambio en la política económica internacional, hacia un modelo de acumulación “flexible” al decir de Harvey; basado en una política neoliberal; trascendió a nivel social y aumentó la dependencia de los países sub desarrollados a las grandes potencias económicas.

Es a través del cambio en el modelo económico y social capitalista que se agrava la situación de desigualdad social de los diferentes países en vías de desarrollo puesto que “la flexibilización del capital acentúa lo nuevo, lo transitorio, lo efímero, lo fugitivo, lo contingente de la vida moderna y no tanto los valores más sólidos implantados con el fordismo”. (Harvey; 1994: 196)

Se debilitan los sistemas de protección con políticas sociales universales debido a la desregulación laboral, las cuales se relacionan con el mundo del trabajo formal; afectando directamente a los trabajadores, reduciéndose el abanico de políticas públicas así como también la privatización de las mismas.

Debido a la prácticamente casi inexistente actividad productiva relacionada con el sector industrial y fabril; la cual anteriormente concentraba gran cantidad de mano de obra; es que el movimiento sindical se debilito, cayendo sustancialmente las tasas de sindicalización: “que paso de 35% en 1987 a 15 % en el año 2000. Este descenso fue especialmente grave en el sector privado de la económica en el que cayó de 28% a 8 % en el mismo periodo” (Senatore,2010:13).

Ante esta realidad el sindicalismo también debilitado como actor de negociación salarial institucional; se posiciona como agente político, organizándose en un férreo opositor a las reformas de corte liberal llevadas adelante por los partidos Nacional y Colorado; teniendo como adepto al Frente Amplio.

Es por ello que los movimientos sociales y en especial el movimiento sindical; se manifiestan como respuesta a este escenario de división social, de precarización de las condiciones de vida de los sujetos, de retracción de las garantías del Estado y concentración cada vez mayor de la riqueza: “ Desde entonces el Estado se retiró de la negociación y el nivel salarial quedo sujeto al libre juego de las partes, y, en definitiva, a la fortaleza o debilidad de las organizaciones de trabajadores” (Senatore,2010:13).

Los cambios en el mercado del trabajo e impactos de la cuestión social afectan fuertemente a la sociedad; conformando un nuevo escenario de división social, de precarización de las condiciones de vida de los sujetos, de retracción de las garantías del Estado. Se propicia la individualidad, la exclusión, nuevas formas organizacionales y de gestión de las fuerzas de trabajo, lo cual destruye lo colectivo; adoptando el Estado medidas de privatizaciones y ajustes fiscales.

A comienzos del siglo XXI se produce la caída de algunos gobiernos en América Latina que habían implementado el neoliberalismo. Surgen nuevos gobiernos en varios países de la región que promueven la disminución de la desigualdad social, y atenuar las situaciones que se generaron por el neoliberalismo. En los discursos, de los gobernantes se reconoce a los sujetos como portadores de derechos, de ciudadanía; hay una preocupación central de reconocimiento del ciudadano y las políticas públicas implementadas por el Estado se estructuran de acuerdo a ello. Son políticas reguladoras del mercado, que impulsan la disminución de desigualdades sociales y reformas de Estado que se enfocan en un cambio de modelo de desarrollo donde prima el bienestar social.

Es en este sentido que a partir del año 2005, se han venido dando una serie de cambios en el Uruguay, producto de la política implementada por el Estado, a partir de la llegada al gobierno del Frente Amplio.

Se da un retorno del Estado en materia orientadora a nivel público y tiene mayor intervención en el mercado de trabajo; siendo algunas de las formas más visibles de resistencia al modelo neoliberal.

Según Midaglia (2007) las reformas implementadas por los gobiernos de izquierda fueron principalmente en lo social, ya que para estos gobiernos la búsqueda de la igualdad social es un tema central.

Contextualización del mundo del trabajo –Trabajo como principal actividad del ser social

La categoría trabajo puede remontarse históricamente a teorías económicas clásicas, en las cuales se le da al trabajo un espacio central en los procesos de acumulación capitalista.

Pero no es hasta lo producido por Marx a mediados del siglo XIX, que el trabajo adquiere un significado diferente, trascendiendo lo meramente económico, llegando a ser categoría que define la existencia del hombre y lo diferencia de la naturaleza.

Es así, que el trabajo surge como proceso entre el hombre y la naturaleza que lo envuelve. Un proceso en el cual el ser humano media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, a fin de apoderarse de los componentes materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida.

“Podemos distinguir al hombre de los animales por la conciencia, por la religión o por lo que se quiera. Pero el hombre mismo se diferencia de los animales a partir del momento en que comienza a producir sus medios de vida, paso éste que se haya condicionado por su organización corpórea. Al producir sus medios de vida, el hombre produce indirectamente su propia vida material.” (Marx: 1932).

Así, el trabajo aparece como un medio que permite el pasaje en el hombre que trabaja del ser meramente biológico, al ser social. Como tal, el trabajo es un instrumento de fundación histórica del ser, ya que exterioriza las cualidades de este, en formas nuevas y originales (Lukács, 2004: 14). El hombre, como ser concreto de necesidades, orienta sus acciones a la satisfacción práctica de las mismas, transformando las condiciones materiales que lo envuelven y su naturaleza. “El hombre que reproduce la propia vida reproduce al género humano, y el trabajo es el instrumento principal de esa actividad” (Lukacs, 2004)

En las sociedades capitalistas, el trabajo, aparece en forma de trabajo alienado. Dicha forma, dista enormemente de la forma original de trabajo, mediante la que el hombre se realiza empleando sus potencialidades propias y su creatividad. A su vez, el producto de su trabajo, en tanto expropiado, aparece como ajeno a él.

Hirata y Zariffian, (2007) plantean que el trabajo se superpone en las relaciones hombre-naturaleza y hombre-hombre; y estos hombres son en sí mismos hombres y mujeres: de este modo se hace posible hablar del sexo del trabajo:

“Las relaciones hombre naturaleza corren el riesgo de ser naturalizadas y estancarse como un zócalo inmutable de la producción de la vida humana, mientras que las relaciones – las condiciones sociales del trabajo – son historizadas, haciendo posible que la sexuación se tenga en cuenta” (Hirata y Zariffian, 2007:33)

Asimismo Marx plantea la existencia de los medios de producción, a los cuales las personas se relacionan como propietario o no propietarios de ellos. Este punto es relevante para entender las relaciones laborales que se establecen en torno al trabajo en las sociedades. Quienes no poseen los medios de producción, venden su fuerza de trabajo para obtener los recursos necesarios para la reproducción material es decir para su subsistencia. En ese sentido, los trabajadores, no escapan a esta situación de relación laboral.

Cambios en el mundo del trabajo

En la actualidad, el trabajo ha sufrido una serie de transformaciones que han llevado a que el trabajo ya no sea considerado solamente como la actividad fundamental del ser social, sino que se le ha agregado un valor de cambio.

El surgimiento de avances tecnológicos así como el aumento del desempleo, hacen interpelar, cuestionar, si el trabajo ha dejado de ser una actividad fundamental para la sociedad.

Neffa, plantea que el trabajo es:

“Un bien o un servicio que tiene cierto valor de cambio, esto genera su derecho a una remuneración para satisfacer sus necesidades. Pero al mismo tiempo puede tener un sentido para quien lo ejecuta dado que permite el desarrollo personal estableciendo una cooperación en el proceso productivo y una relación de identificación con el producto resultante. El trabajo puede ser así fuente de autosatisfacción y realización personal pero tenemos que convenir que las condiciones necesarias para ello no siempre están reunidas”. (Neffa, 1999:9)

En esta monografía, se expresa que el trabajo es una actividad que no solo modifica la naturaleza, sino también a la persona que lo realiza. En ese sentido el

modelo de acumulación que rige en la sociedad actual, el cual ya fue descrito anteriormente, ha provocado modificaciones en las formas de expresión del trabajo, de las cuales Uruguay no es ajeno:

“Las transformaciones en el mundo del trabajo determinan cambios en los activos de los trabajadores, los cambios científico tecnológicos, las nuevas formas organizacionales del trabajo y en las condiciones del mismo cierra opciones a algunos mientras que para otros las abren. Dar cuenta de esta realidad es imprescindible para la construcción de una sociedad más solidaria y democrática “.(Barrera,2006.27)

Se considera pertinente, destacar aquí algunas de las transformaciones que ocurrieron en el mundo laboral, producto de los cambios en el modelo de acumulación capitalista desarrollado en estos tiempos y comprender como las mismas impactaron en los trabajadores, en las formas de representación colectiva, en su identidad y en la conciencia del trabajador.

Para dar cuenta de algunas de éstas modificaciones, se toma el aporte de Ricardo Antunes (2003). La primera transformación que el autor expresa es la disminución del proletariado que trabaja en las industrias y fábricas. Al mismo tiempo que se da esta baja, se produce un aumento de los trabajadores asalariados en los distintos servicios (comercio, finanzas, salud, entre otros), el ingreso de la mujer al mercado laboral y una heterogeneización del trabajo; manifestándose en trabajo precario, temporal, parcial, subcontratado o terciarizado. Se da una reorganización del capital, estableciéndose el neoliberalismo y las privatizaciones en los Estados como respuesta a la crisis estructural del fordismo. Se inicia un:

“Proceso de reorganización del capital con vistas a la recuperación de su ciclo productivo que, afecto fuertemente al mundo del trabajo...(..)y de su sistema ideológico y político de dominación cuyos contornos más evidentes fueron el advenimiento del neoliberalismo con la privatización del Estado, la desregulación de los derechos del trabajo y la desarticulación del sector productivo estatal...”.
(Antunes 2005:21)

A partir de los planteos de De la Garza (2009) se puede establecer que estos trabajos emergentes, son trabajos atípicos o no clásicos, denominados de esta manera en

contraposición al típico o clásico que está representado por el trabajo asalariado industrial que surge con el desarrollo del capitalismo. A partir de la reestructuración del mundo del trabajo se generan nuevas formas de trabajo:

“(...) desde hace varios decenios el empleo en la industria en el mundo ha disminuido a favor de los servicios, las micro y pequeñas empresas en el tercer mundo no han tendido a disminuir, los trabajos precarios se han incrementado, junto a la aparición de nuevas calificaciones “. (De la Garza, 2009: 4)

La disminución de los trabajadores en fábricas y en industrias es producto de la “automatización”, la “robótica” y la “microelectrónica”, éstas provocan el desempleo estructural, debido a que ya no se va a necesitar la misma cantidad de trabajadores que en décadas anteriores para producir un determinado producto. Respecto a éstas transformaciones Antunes opina que: “...se da un proceso contradictorio que por un lado reduce al proletariado industrial y fabril y por otro aumenta el subproletariado, el trabajo precario y los asalariados del sector servicios”. (Antunes: 2003; 43)

Las tendencias que tiene el mercado de trabajo en la actualidad, es la de disminuir el número de sus trabajadores fijos y sustituirlos por trabajadores transitorios, los cuales acceden fácilmente al puesto laboral y no ocasionan gastos en despidos. Ésta situación trae consigo la precarización de las condiciones de trabajo, la flexibilidad del empleo, la pobreza creciente y la desprotección social. Por lo tanto, son cada vez más los trabajadores que están desprotegidos de la seguridad que antes les brindaba el trabajo; excluidos de ciertos beneficios que históricamente formaron parte de la ciudadanía.

Harvey plantea que:

“La acumulación flexible parece implicar niveles relativamente altos de desempleo estructural, rápida destrucción y reconstrucción de habilidades, ganancias modestas de salarios reales y retrocesos del poder sindical, una de las columnas políticas del régimen fordista”. (Harvey 1994:141)

Este modo de producción que se instaura, basado en la flexibilidad, habilita a las empresas a que se adapten a los cambios del mercado con rapidez, así como también a que prime el capital financiero sobre la industria y la producción.

Los trabajadores ante la amenaza de despido y de pérdida de capacidad de negociación; quedan indefensos y aceptan peores condiciones laborales para no quedar desocupados.

Todas estas transformaciones en el mundo del trabajo impactan negativamente en los distintos sectores laborales vulnerabilizando a la clase trabajadora debido a que la misma se encuentra fragmentada por estar compuesta por trabajadores que pertenecen al sector formal o informal y estable o inestable.

Antunes expone que:

“A raíz de las transformaciones que han caracterizado en estos últimos años el mundo del trabajo se puede ampliar la noción de clase trabajadora incluyendo a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salarioEs por eso que la denominación de la clase-que-vive-del-trabajo procura abarcar la totalidad de los que viven de la venta de la fuerza de trabajo”.
(Antunes,2003:93)

En esta posición, hay trabajadores que se encuentran en un lugar de subordinación social, económica, política y simbólica, existiendo un gran porcentaje de trabajadores que se encuentran en situación de informalidad.

Modificaciones en las relaciones Laborales 2005-2015

En nuestro país, resulta apodíctico ubicar un mojón en el año 2005. En marzo de ese año asumió por primera vez en la historia de nuestro país un gobierno de la coalición de izquierda, Frente Amplio. Comienza una nueva etapa coyuntural para los trabajadores, marcada fuertemente por el impulso regularizador.

En lo que respecta al sindicalismo uruguayo también por primera vez: “el gobierno es ejercido por la fuerza política con la que el movimiento sindical mantiene un vínculo de hermandad”, un nexo de proximidad, coincidencia programática, interconexión directriz y coincidencia táctica (Senatore et al., 2011 : 16).

Un hecho que no es menor plantear, es que la conciencia de clase, de un sindicato, como clase obrera organizada, por definición, se verá en contradicción con el

Estado siempre. El conflicto surge al momento de que un partido político que representa en cierta medida los intereses de dicha clase, llega al control del Estado.

Frente al debilitamiento de los sindicatos del periodo anterior (1992-2004), este gobierno promueve la negociación colectiva estableciéndose un cambio de rumbo en las relaciones laborales.

La instauración de los Consejos de Salarios abrió paso al dialogo social, marcando un mojón respecto al periodo anterior; estableciéndose además una gran producción legislativa en lo que refiere al ámbito laboral (protección y promoción sindical, descentralización empresarial, trabajo doméstico) generando un nuevo modelo de regulación de las relaciones laborales (Senatore et al., 2011 :17).

La participación de los trabajadores en los consejos de salarios y en los órganos tripartitos muestra por parte de los mismos un avance en el empoderamiento de los derechos políticos y sociales. Con los consejos se establece la restitución del dialogo social y se les devuelve a los trabajadores la oportunidad de la negociación salarial, en la consecución de establecer los salarios mínimos para cada sector de actividad laboral y categoría.⁶

La reapertura a la negociación colectiva fue de vital importancia para los trabajadores del país, debido a que en los años de estancamiento de las mismas el poder adquisitivo de los trabajadores se vio disminuido, sufriendo una enorme pérdida de salario.⁷

El periodo de gobierno anterior se caracterizó por acatar los lineamientos económicos y políticos implementados por los organismos financieros internacionales. En esa perspectiva, en 1992 el gobierno liberal del presidente Luis A. Lacalle, dejo de convocar a los consejos de salarios. Se hace visible una coincidencia entre las políticas implementadas y los lineamientos impulsados por algunas organizaciones internacionales, orientadas hacia la desregulación de los mercados, en especial el

⁶ Informe de coyuntura 2009 Instituto Cuesta Pag 33–www.cuestaduarte.com.uy. Instituto creado a instancias del PIT-CNT con el objetivo de brindar apoyo técnico a los trabajadores sindicalizados en materia de formación e investigación para el correcto desempeño de su accionar en beneficio de la negociación colectiva.

⁷ Informe de coyuntura 2009 Instituto Cuesta Duarte Pag 35

mercado de trabajo, impactando en la flexibilidad laboral y en la disminución de privilegios de los trabajadores del sector; estableciéndose hasta el año 2004 el salario mínimo nacional vía decreto y la negociación colectiva de carácter bilateral.

A partir del año 2005, como se señaló anteriormente, hubo un cambio de rumbo, el cual refiere “al cambio de orientación ideológica, basado en las conceptualizaciones de la OIT” en la línea de la consecución de un trabajo digno para los trabajadores. Este periodo coincidió con un contexto de crecimiento económico: “El producto bruto interno del Uruguay creció 11.5 % en 2008, lo que lo ubica por encima de la media mundial y latinoamericana” (Senatore et al., 2011 :17).

Se crearon nuevos puestos de trabajo disminuyendo de esa forma el desempleo, aumentando la sindicalización a partir del año 2006 confirmando la tendencia en los próximos cuatro años, producto de la instalación de los consejos de salarios, Ley de Fueros Sindicales entre otros factores.⁸

Un actor fundamental en todo este proceso de implementación de normativa, fue el MTSS no solo por su papel fundamental en la negociación colectiva, sino también por su rol en la resolución de los conflictos y en su labor de contralor en lo que respecta a las inspecciones en cuanto a la regulación de las relaciones laborales.

“Se presenció un importante accionar regulatorio del sector público en materia laboral junto con un notorio fortalecimiento del sindicalismo nada de lo cual fue obstáculo para un crecimiento económico sostenido que supera largamente el ritmo histórico de expansión del producto en Uruguay” (Senatore et al., 2011: 28).

La ley de negociación colectiva aprobada por el parlamento en setiembre de 2009, consolidó la globalidad de los cambios implementados por el Frente Amplio; terminando con el monopolio del Poder Ejecutivo en lo que refiere a la potestad de convocatoria a los consejos de salarios ya que la misma puede ser solicitada por cualquiera de las tres partes, teniendo aplicabilidad para todo el sector de actividad.

Se considera importante mencionar que en el segundo gobierno progresista (2010-2015) no hubo cambios significativos en materia de relaciones laborales. Se mantuvieron los mismos lineamientos que en el periodo precedente en lo que respecta a políticas laborales.

⁸ Datos extraídos del Informe de coyuntura año 2009

Concluyendo el análisis de estos periodos de gobierno progresista, se establece que en torno a las relaciones laborales:

“El primer gobierno de FA logro frenar algunos de los peores efectos de las políticas neoliberales por ejemplo al ejercer una regulación mayor sobre las relaciones capital trabajo y sobre el sistema financiero;disminuyendo mínimamente los niveles de pobreza”. (Casas et al., 2011:)

Capítulo III - Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) - Efectos sobre la salud de los trabajadores.

A partir de la década de los 80, a nivel mundial pero más precisamente en América Latina, se comenzó a estudiar las condiciones y medio ambiente de trabajo; debido a las profundas modificaciones que se produjeron en el sistema productivo impactando en las formas de trabajo, empleo y trabajadores; dando lugar a diferentes modalidades y naturaleza del mismo: empleo precario, de tiempo parcial, por cuenta propia, informal las que han ido desplazando al empleo asalariado y estable portador de seguridad social.

Las CYMAT están constituidas por elementos que inciden en la relación salarial, en la forma en que están organizadas las empresas, en la producción y en el trabajo; afectando la salud de los trabajadores ya sea en forma directa o indirecta, incidiendo en el desarrollo de la actividad laboral y en su vida cotidiana.

De acuerdo a los planteo de Neffa, las Cymat⁹ son un área en permanente desarrollo, debido a que el abordaje interdisciplinario aporta cada vez más conocimientos con el objetivo de mejorar las condiciones y calidad de vida de los trabajadores.

“Las condiciones y medio ambiente de trabajo (Cymat) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantados en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es

⁹Neffa, Julio C. Condiciones y medio ambiente de trabajo Neffa, J (1988)

asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata efectos directo o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados”.(Neffa, 1988:10)

Las condiciones y medio ambiente de trabajo, como se planteó anteriormente, tienen un carácter dinámico, cambian con el devenir del tiempo debido a que la política, la economía y sociedad de un país también cambian; así como se modifican las organizaciones en las que los hombres trabajan como por ejemplo cuando se incorpora nueva maquinaria y tecnología; modificándose con ello los procesos de trabajo en la organización. A su vez las condiciones y medio ambiente de trabajo varían según sea el sector de actividad económica de que se trate.

“Este carácter dinámico de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye tal vez el mayor desafío actual para los responsables empresariales y sindicales así como para los profesionales de la higiene, la seguridad, de la medicina del trabajo y para los científicos sociales que están comprometidos con su mejoramiento sustancial. Se trata de una tarea que tiene objetivos que se van transformando y enriqueciendo en la misma medida que se los va alcanzando.”
(Neffa, 1988:17).

Se afirma la premisa antes expuesta en esta monografía respecto a que el trabajo es una actividad social, del cual depende la calidad de vida del trabajador, donde se establece el relacionamiento de los trabajadores, se crean reglas, valores frente a los potenciales riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores. Esto es así porque el riesgo no afecta solo a un trabajador, sino que afecta al colectivo de trabajadores por lo que será necesario reducir los riesgos en la actividad laboral. Es necesaria la prevención ante las consecuencias de malas CYMAT en defensa de la salud y bienestar de los trabajadores.

Al desempeñar el trabajo, se produce en el ser humano una fatiga por el uso de la fuerza de trabajo. Neffa (1988) plantea además, que el problema del impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, no puede limitarse a la

seguridad e higiene en el trabajo. Establece que los riesgos del medio ambiente pueden ser físicos, biológicos, químicos, por factores tecnológicos y de seguridad así como también debido a desequilibrios ecológicos. Afirmo que son las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales y psicosociales sobre la salud de los trabajadores.

Neffa establece que las condiciones y medio ambiente de trabajo, se puedan analizar desde dos concepciones: un enfoque de tipo tradicional y otro renovador.

La concepción de tipo tradicional del análisis de las condiciones de trabajo, pone énfasis en el trabajo como una obligación o castigo; no toma en cuenta el contexto socio económico así como tampoco la subjetividad del trabajador y se centra básicamente a nivel de la empresa u organización; poniendo atención solo en el uso de la fuerza física del trabajo. Es por ello que los riesgos del trabajo se focalizan en torno a la salud y seguridad las cuales impactan directamente sobre el cuerpo del trabajador; solo cuenta el riesgo objetivo, el que es cuantificado y medible.

Los mecanismos de prevención ante dichos riesgos refieren a dispositivos de tipo individual, (excluyendo la existencia de un colectivo de trabajadores) y serían no eliminables de acuerdo a la percepción de los empresarios. Los accidentes y enfermedades ocasionados por el trabajo son considerados como hechos fatales, producidos por las características del trabajo, el azar o por imprudencia; por lo que frente a ellos solo resta lamentarse y solicitar la indemnización a modo de reparación del daño sufrido. En esta perspectiva los empresarios no serían responsables ante los riesgos que pudieran incurrir los trabajadores, culpabilizándolos en el caso de que sean alcanzados por ellos. Los empresarios, no toman en cuenta las intimaciones de los inspectores en lo que respecta a realizar cambios en el proceso de trabajo, que favorezcan a la prevención y a la mejora de las condiciones de trabajo ya que ello implicaría un costo para la empresa. Presionan a los representantes sindicales con el discurso de tener que cerrar la empresa por no contar con el dinero para mejorar tales condiciones. (Neffa, 2001:4)

Ante esta situación los trabajadores y sindicatos negocian con los empresarios un costo monetario por las implicancias de tales riesgos sobre la salud de los trabajadores como ser el caso de la implementación de prima por riesgo laboral.

La concepción renovadora del análisis de las condiciones de trabajo expuesta por Neffa, considera que el trabajo es un derecho humano fundamental del hombre, el cual le permite desarrollar su identidad y personalidad. El autor agrega que:

“Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo, y por lo tanto, dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre quienes ocupan puestos de trabajo similares.”
(Neffa,2008:)

Expone que el trabajo realizado por los trabajadores no puede limitarse a las dimensiones bio- físicas, sino que requiere también de sus capacidades cognitivas, síquicas, afectivas y relacionales; las cuales serán utilizadas para poder desarrollar su actividad laboral en forma responsable, autónoma desarrollando su creatividad y subjetividad.

Dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT)

Siguiendo con los planteos de Neffa, se expresa que las condiciones y medio ambiente de trabajo poseen dos dimensiones: una objetiva y otra subjetiva. Hasta fines de la década de los 60, (crisis por el agotamiento del sistema capitalista), los técnicos, profesionales, empresarios y representantes sindicales; solo tenían en cuenta los aspectos objetivos, exteriores de las condiciones de trabajo que influyen sobre los trabajadores; restándole importancia a los problemas de salud síquicos y mentales.

Las condiciones de trabajo son las que explican el impacto diferente de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores según rama de actividad:

“La carga global de trabajo es entonces la resultante de los diversos factores del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos y biológicos, factores tecnológicos y de seguridad y complementariamente los riesgos originados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos) y de las condiciones de trabajo (contenido y organización del trabajo, duración y configuración del tiempo de trabajo, los sistemas de remuneración, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, el modo de gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales asistenciales y de bienestar para los trabajadores, las posibilidades de participar)

que están determinadas por el proceso de trabajo en la empresa” (Neffa, 1988:21).

Los trabajadores para poder adaptarse y resistir las modalidades que alcanzan actualmente las condiciones laborales, en especial cuando los riesgos físicos o psíquicos a los que pudieren estar expuestos son altos; es que desarrollan estrategias defensivas en el desempeño de su actividad laboral (Dejours, 1988).

Dejours al respecto plantea que este tipo de estrategias frente al padecimiento físico y psíquico se manifiesta de diferente forma como ser naturalización del sufrimiento y de los factores que el trabajo imprime en la vida de los trabajadores. El autor refiere a que por lo general el sufrimiento pasa desapercibido por quien lo padece pero deja sus huellas, sus efectos en el individuo. Este padecimiento lleva al trabajador a modificar su práctica laboral transformándose a sí mismo y a su medio ambiente. “Se implementan las ideologías defensivas que aseguren que la ansiedad por la supervivencia sea un problema colectivo y no individual” (Dejours, 1988:493).

Una visión importante que agrega el autor refiere a que placer y sufrimiento en el trabajo están directamente asociados a determinadas organizaciones. El empleado podrá trabajar placenteramente cuando su actividad laboral se constituya en un ámbito adecuado; cuando la organización del trabajo le brinde la posibilidad de tener injerencia en la concepción de la tarea. En cambio las empresas que exponen a sus trabajadores bajo riesgos o son sometidos a tareas repetitivas; son productoras de sufrimiento. La finalidad de la defensa (mecanismo inconsciente), es la de oponer una resistencia psíquica a las agresiones planteadas por ciertas organizaciones del trabajo y ayudar al trabajador a mantener el equilibrio que necesita en su vida, regulando las tensiones a las que pueda estar sometido en su medio ambiente laboral.

En la empresa de servicios financieros, desarrollan este tipo de ideologías defensivas, custodias y funcionarios que transportan valores, debido a que se encuentran expuestos a riesgo de vida en el desempeño de su labor. Casi la totalidad de los funcionarios que conforman tales categorías laborales son ex policías o militares retirados, lo que implica experiencia en el desarrollo de su función. Asimismo poseen capacidad de dominar el miedo o temor al enfrentarse a situaciones de riesgo de vida, robos o escenarios peligrosos para su integridad física. Sus actitudes son de personas aguerridas, recias, en ocasiones un tanto agresivas porque para poder enfrentarse al

riesgo de morir o ser agredido crean como una especie de coraza frente a tales situaciones para poder cumplir con su tarea.

A partir de la década del 70, con de la emergencia de la crisis del sistema capitalista en los Estados Unidos, se comienza a cuestionar la concepción tradicional de las CYMAT. Al surgir conflictos y tensiones sociales y laborales derivados de la crisis; los trabajadores exhortan a los gobiernos a la adopción de políticas orientadas a mejorar la calidad del trabajo. Los sindicatos a nivel mundial toman como prioridad las cuestiones referentes a la mejora de las condiciones de trabajo en las negociaciones colectivas. Este impulso renovador, comienza a considerar las dimensiones subjetivas de las condiciones y medio ambiente de trabajo que influyen sobre los empleados. Fueron determinantes en este proceso los avances científicos de la medicina, psicología, psiquiatría, ergonomía entre otros; donde se visualizo que los trabajadores no son todos iguales: cada uno tiene sus capacidades y potencialidades para adaptarse al medio laboral.

Riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el sector de Empresas de Servicios Financieros

Neffa indica que las CYMAT impactan sobre la salud de los trabajadores: expresándose a través de los riesgos del medio ambiente y de la carga global de trabajo generada en el desempeño de la actividad; afectando también a la producción, generando efectos tales como: fatiga fisiológica, fatiga patológica, las marcas del trabajo: las que se inscriben en la corporalidad del trabajador, grabadas por las condiciones y medio ambiente del trabajo; los riesgos psicosociales, el envejecimiento prematuro, la diferenciación de la esperanza de vida; enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, indemnización parcial o permanente, los accidentes “in itinere”;¹⁰ la muerte: como consecuencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

¹⁰ En seguridad, salud laboral y derecho laboral, es el accidente ocurrido durante el camino que ha de seguir el trabajador desde su domicilio al lugar donde realiza su trabajo y viceversa, cuando el trabajador lo efectúa habitualmente, empleando un medio de transporte normal a dichos fines y siempre que no se rompa el nexos-causa; por algún acto personal del trabajador.

El cuerpo de los trabajadores, aparece como medio expresivo de situaciones sociales, económicas y como producto histórico y social, donde cada particularidad se impregna en su corporalidad generando como efecto, las marcas arriba indicadas.

Los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, son el resultado de malas condiciones de trabajo, de una insuficiente organización del mismo; por lo tanto causan en los trabajadores, enfermedades y alteraciones de la personalidad, provocando entre otros efectos: estrés, ataques de pánico, depresión, desmotivación e insatisfacción, dificultad en las relaciones interpersonales, dolencias de tipo cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, dermatológicas, endocrinológicas, gastrointestinales y mentales.

Los factores de índole psicosocial, hacen referencia a como el trabajador experimenta y percibe las condiciones en que trabaja, así como las redes y vínculos sociales que este establece en el ámbito laboral. Las vivencias de los trabajadores que padecen estos efectos, se traducen también en impactos sobre la empresa tales como: desmotivación del trabajador en su actividad laboral, problemas de comunicación, incumplimientos de las normas laborales, errores en el proceso de trabajo, entre otros.

Neffa (1988) plantea que las condiciones de trabajo son los factores socio-técnicos y organizacionales, vinculados con la relación salarial y la forma en que están organizadas las empresas, la producción y el trabajo. Se trata de procesos dentro de los cuales se encuentran: la organización, contenido, duración y configuración del tiempo de trabajo, los sistemas de remuneración, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, el modo de gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales de la empresa para bienestar de los trabajadores y de sus familias y la posibilidad de participación de los trabajadores tanto en la gestión de la empresa, como en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Establece que la organización del trabajo implica dos procesos: la división técnica y la división social del trabajo; procesos que se vinculan con las dimensiones cognitivas de los trabajadores.

Con respecto a la organización del trabajo se expresa que es un elemento estructurador de la vida del individuo lo cual repercute en varias de las dimensiones en las cuales el hombre está inserto. Desde los postulados que aporta la escuela clásica respecto de la organización científica del trabajo a finales del siglo XIX, los que

proponen estudiar la empresa como un sistema compuesto de varias partes interrelacionadas; la organización del trabajo ha sido motivo de controversias en lo que refiere a sus métodos, procedimientos y filosofías.¹¹

Es así que desde mediados de la década de los setenta se han producido cambios a nivel mundial, en la organización del trabajo que han supuesto una ruptura con el modelo precedente, caracterizado por la homogeneidad laboral y la participación creciente de los trabajadores en los beneficios del crecimiento; conformando de esa forma la sociedad salarial. Este modelo ya instalado, ha sido denominado por Harvey *flexible*. (2006)

Se implementan nuevas técnicas de gestión de la fuerza de trabajo, como el trabajo en equipo, multi variedad de funciones, rompiendo de esa forma con el carácter parcelar típico del sistema fordista-taylorista.

La relación laboral se expresa en formas de trabajo dependientes llamadas atípicas como ser contratos de trabajo temporario, parcial o a domicilio; manifestándose en pérdida de la estabilidad laboral; dando lugar a trayectorias laborales discontinuadas dentro de las que se alternan estas diferentes modalidades de empleo, presentándose una debilidad en cuanto a la regulación y protección normativa. Esta situación conduce a que exista una menor protección de los derechos e inferiores condiciones laborales.

Se produce un crecimiento de la denominada “economía informal” lo cual se traduce en la transformación del modo de control del trabajo y del empleo (Harvey, 2006). Se instauran a su vez, formas de desregulación y flexibilización a las que se opone la clase trabajadora; enfrentándose a amenazas de despidos y perdiendo capacidad de negociación, aceptando peores condiciones laborales para no quedar desempleados.

La flexibilización laboral, implica un cambio en la forma de gestionar los recursos humanos y las relaciones entre los empresarios y los trabajadores. Al respecto, Yáñez (1999) define flexibilidad laboral, como la capacidad de adaptación a situaciones

¹¹ La Escuela Clásica establece que existe una sola manera de optimizar la organización del trabajo en la empresa, basada en los siguientes postulados: máxima división de trabajo y especialización productiva, rígidos sistemas de control en la organización, centralidad en la toma de decisiones y liderazgo autocrático fluyendo la comunicación desde arriba hacia abajo, racionalización del trabajo – (Taylorismo-Fordismo)

cambiantes internas y externas a la empresa. Agrega que los conceptos flexibilización productiva y laboral, representan un conjunto de medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo; a fines de aumentar la eficiencia económica.

Esto lleva a que en la actualidad los métodos de trabajo individuales se complementen con los métodos de trabajo en grupo; lo cual permite el intercambio de los puestos de trabajo. Ello implica un aprendizaje e interacción entre los trabajadores; disminuyendo de esa forma la coordinación de las tareas entre los trabajadores y la gerencia, aumentando la autonomía de los trabajadores en lo que refiere a la toma de decisiones en los aspectos directamente relacionados con las funciones que realizan dentro de la empresa.

Analizando el factor organización del trabajo, en la empresa de servicios financieros se establece que en general se da en condiciones adecuadas. Los funcionarios están capacitados para ocupar el cargo que desempeñan.

Si bien la empresa contrata el personal en base a la formación previa que el postulante posee para el desempeño de la función; también capacita a su personal según el área de desempeño. Para unas categorías laborales, se capacita al funcionario en lo que refiere a la forma de atención al cliente, manejo del sistema de la Red de Pagos y de los mecanismos existentes para la prevención de lavado de activos financieros. En lo que respecta a otras áreas laborales, se instruye al personal en lo que refiere al manejo y custodia de las armas propiedad de la firma, cursos de prevención de riesgos ocasionados por el manejo y transporte de valores, entre otros.

Las tareas a cumplir por el personal de esta empresa de servicios financieros, en su gran mayoría se realizan dentro de un periodo acotado de tiempo, por la rapidez y fluctuación del mercado de cambios debido a que la cotización de las diferentes monedas varía constantemente a lo largo del día; también por el reducido horario Bancario, y por la diferencia horaria en los mercados internacionales de divisas, como ser Alemania, Suiza y Estados Unidos.

Cada sección realiza las tareas propias; pero todas ellas se relacionan activamente para lograr cumplir en tiempo y forma con el servicio. Un empleado de la

sección administrativa, puede desempeñar funciones de atención al cliente, debido a que conoce los procedimientos para el desempeño de ese cargo. La situación es diferente en lo que respecta a las categorías cajeros, custodias y remeseros custodia; donde hay requerimientos específicos a cumplir para el ejercicio de tal posición como por ejemplo el portar arma.

Es así que se comienza a vislumbrar, variaciones en estas nuevas formas de administración de la fuerza laboral dentro del proceso de trabajo llamadas flexibilidad interna (Fina, 2001).

En lo que respecta a otra de las condiciones laborales indicadas por Neffa, el contenido del trabajo, en cuanto a los factores descripción de la posición y las calificaciones requeridas para el puesto laboral; se considera que en esta empresa se cumplen claramente. Cada trabajador conoce las tareas a desempeñar en su puesto laboral y existe la posibilidad de que desarrollen en su cargo, las capacidades profesionales que disponen para el perfeccionamiento de su función.

Con referencia a la duración y configuración del tiempo de trabajo, se respeta la normativa vigente; en el entendido del cumplimiento del descanso diario, semanal, licencia, limitación de la jornada laboral, horas extras, pago de nocturnidad, etc.

En cuanto al modo de gestión de la fuerza de trabajo en lo que respecta a la estabilidad del puesto laboral, se puede decir que en la empresa los puestos son estables. El ingreso a la firma, se basa en relaciones de contacto y conocimiento del posible postulante al cargo, debiendo contar además con las aptitudes y capacidades para cada posición; debido a que la confianza, responsabilidad y conocimiento del postulante son pilares exigidos para poder formar parte del personal.

En relación a este punto es necesario mencionar que a partir de la existencia del Sindicato, (julio 2013) se comenzó a terciarizar ¹²la contratación de personal del área de

¹² (Subcontratista). Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o

seguridad de la Empresa. Este hecho ocurrió a partir de la apertura de la última dependencia de la empresa dentro de las grandes superficies a fines del año 2013.

La firma, contrató a una empresa de seguridad del mercado para el desempeño de las tareas de seguridad del local, presuntamente a modo de resistencia, debido a que todo el personal de seguridad de la empresa se encuentra sindicalizado. Ante esta situación el Sindicato, se opuso férreamente, aludiendo que con esa postura se atenta contra la fuente laboral de los trabajadores, no permitiendo la incorporación de nuevos trabajadores a la empresa, e impidiendo la rotación y horas extras para el personal de seguridad existente en la empresa.

El discurso de los empresarios, refería a que con esa decisión, no afectaba la disposición de los puestos existentes del sector y tampoco se reducían la cantidad de horas extras que realizaba el personal de seguridad.

La estrategia sindical es impedir se extiendan a otras aéreas tales prácticas, dado que estos procesos afectan las fuentes y condiciones de trabajo así como también el poder sindical al fragmentar las formas de contratación.

La conformación del sindicato de esta empresa de servicios financieros, será tema a desarrollar en el siguiente capítulo de este trabajo; pero es necesario adelantar que un tercio del personal de la misma se ha sindicalizado, dentro de los cuales la totalidad de los funcionarios del área de seguridad se encuentra agremiado. Dentro del área administrativa la proporción de empleados sindicalizados es menor, teniendo un peso significativo el porcentaje de agremiación de los funcionarios pertenecientes al área de atención al público y cajeros.

En referencia al relacionamiento entre los trabajadores, se puede expresar que a partir de la existencia del sindicato, al comienzo se dieron tensiones entre los empleados sindicalizados y no sindicalizados. Esta situación fue cediendo con el correr del tiempo.

vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo. [Ley N° 18.099](#), art 1 de 24 de enero de 2007 <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18251&Anchor=>

Tal vez uno de los motivos, fue la visibilización de las conquistas obtenidas por el sindicato, las que beneficiaron al colectivo de trabajadores de la empresa.

En otro orden, si bien la estructura de la empresa es de tipo jerárquica, existiendo distintos niveles de escalafón (presidente, gerente, encargado de sucursal, jefe, sub-jefe, etc.) dependiendo del grado de autoridad y de responsabilidad; existe la posibilidad de que tanto los trabajadores afiliados al sindicato como los no afiliados participen en el mejoramiento de las CYMAT; así como también de poder incidir en algunas de las decisiones que se toman en la empresa o de ser informados al respecto.

Con respecto al medio ambiente de trabajo Neffa (1988) lo define como el lugar donde se lleva a cabo el proceso de trabajo, el cual se desarrolla en la empresa y tiene repercusiones en la salud de los trabajadores ya sea en forma directa o indirecta.

De acuerdo a sus planteos será necesario exponer, los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores: riesgos físicos, químicos y biológicos, así como también a factores tecnológicos y de seguridad dentro de los que se encuentran la disposición de la empresa, el orden y la limpieza de los locales, el riesgo eléctrico y de incendio y riesgo de transporte entre otros.

Debido a la existencia de estos factores y riesgos a los que están expuestos los trabajadores, es que en el sindicato de la empresa de servicios financieros, existe una comisión que se encarga del área seguridad, salud y prevención¹³; bregando por mejorar las condiciones laborales del colectivo de trabajadores, haciendo visible el valor que tiene la vida y la salud de los trabajadores. Para este sindicato y para la empresa, claro está que el desarrollo de buenas CYMAT, mejora la eficiencia de la empresa y el bienestar de los trabajadores que en ella desempeñan su actividad laboral; reduciendo entre ellos, conflictos y costos laborales.

Empresarios y trabajadores trabajan sobre el entendido de que si bien las causas de los accidentes son múltiples y complejas; la prevención del riesgo siempre es posible, es necesario aislar al trabajador del riesgo y limitar los efectos nocivos que pudieran recaer sobre los trabajadores.

¹³ La comisión bipartita en materia de salud y seguridad laboral fue autorizada por la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) el día 02/01/2016

A su vez este sindicato además de seguir valorizando la dimensión humana del trabajo, avanza en procurar trabajo decente para el colectivo que representa; siendo necesaria la articulación de saberes entre los trabajadores y el sector empresarial, reconociendo que los trabajadores, son los que realizan y conocen la tarea así como también los riesgos a los cuales están expuestos.

En lo que respecta a la división del trabajo, se considera destacar, la negociación bipartita que se está llevando a cabo en la empresa en relación a la rotación de puestos laborales que acontece cuando los trabajadores se toman licencia anual reglamentaria.

En esos casos la posición laboral a cubrir, es desempeñada por el funcionario de su sección que le sigue por rango jerárquico y antigüedad. La postura del sindicato es que en esas situaciones, el empleado que ocupe el cargo del compañero que sale de licencia, perciba como remuneración, la misma de la persona que suple, por el periodo de tiempo que desempeñe dicha tarea. Máxime cuando el cargo a ocupar es de tipo gerencial, lo cual implica mayor grado de responsabilidad y toma de decisiones.

Si bien existe en otros ámbitos laborales una reglamentación que abala lo solicitado por el sindicato en lo que respecta a tal sustitución; el planteo no ha sido bien visto por los empresarios, ya que consideran que es cuestión de compañerismo el ocupar el cargo momentáneamente, porque todo funcionario tiene derecho a gozar de su licencia anual reglamentaria, manteniendo su postura negativa al respecto.

La tensión existente refiere básicamente con el área de guardias de seguridad, donde todo el personal perteneciente a esa categoría esta sindicalizado, y expresan que ninguno tomara la responsabilidad del puesto del encargado de seguridad cuando éste, usufructúe su licencia; decisión que es apoyada por el sindicato.

Al respecto el sindicato está trabajando en base a la creación de una nueva categoría intermedia entre encargado de seguridad y custodia: sub-encargado de seguridad, de cara a la implementación, a mediados de año, del nuevo convenio colectivo que regirá al sector.

Esta situación, también está relacionada con el sistema de remuneración, debido a que el funcionario que sufre en la licencia al compañero de mayor cargo, percibiría por ello un mayor salario. Una de las características de este sistema, es que se basa en la motivación de los trabajadores respecto del dinero. La motivación refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la empresa. Pero tal motivación puede modificar el comportamiento de los trabajadores en beneficio de sus condiciones de trabajo, pero también perseguir una mayor resignación de los trabajadores para un mejor rédito económico para los empresarios. (Mayo;1972)

En relación a este punto, el sindicato ha planteado a los empresarios, la posibilidad de establecer una prima por productividad; pero la empresa se opone. El motivo de resistencia, entre ambas partes; refiere a los mecanismos a utilizar para medir tal productividad, por el hecho de que el trabajador maneja dinero y produce un servicio.

Uno de estos dispositivos refiere a que la productividad sea valuada en relación a la cantidad de boletas contables u operaciones realizadas por el cajero. Otra establece que la productividad se pague en relación al monto, al volumen de dinero que se maneje en la caja.

Pero estas concepciones tienen sus falencias por lo cual no se ha podido llegar a un acuerdo entre ambas partes por los motivos expuestos. No es el mismo volumen de operativa tanto en cantidad como en dinero, que maneja un cajero en un determinado local de un Shopping; que el que maneja un cajero en la Casa Central; así como tampoco lo es para el cajero que maneja la caja de la Red de Pagos.

Por lo tanto, dependiendo de la toma de una u otra postura, se estaría beneficiando a un grupo de trabajadores en detrimento de otro. Esta decisión, también afectaría al resto de las categorías laborales existentes en la organización, donde se dificulta poder cuantificar la productividad por el tipo de tarea a desempeñar.

Dentro del sistema de remuneración, se destaca el hecho en el cual el sindicato estableció un acuerdo tripartito con la empresa y el MTSS en lo que refiere al cálculo

incorrecto del salario vacacional de todos los trabajadores (re liquidación de horas extras en el salario vacacional desde el año 2010 hasta el año 2014).

Esto llevo a la posibilidad de que los trabajadores pudieran reclamar cinco años para atrás a modo de correctivo; tomando como base el salario actual al momento de la firma del convenio. En el convenio se negocio el pago a los trabajadores en cinco cuotas adicionales al sueldo.

En este punto es necesario aclarar que las negociaciones al respecto venían siendo establecidas por el sindicato y la empresa. Como toda negociación lleva tiempo, y ante la demorada respuesta de los empresarios en relación a si reconocían o no el cálculo incorrecto respecto del salario vacacional, (el cual venía siendo mal calculado por más de diez años); un funcionario afiliado al sindicato ofuscado por tal demora se apresuró, e introdujo una demanda individual ante el MTSS.

Esta situación tomo por sorpresa al sindicato y provoco una fuerte tensión entre el sindicato y la empresa. Sin duda esta situación ocurrió debido a la falta de experiencia por ser un sindicato de reciente formación.

El nivel de remuneración y de empleo al formar parte de las CYMAT y afectar directamente la calidad de vida de los trabajadores, son factores defendidos fuertemente por este sindicato. En periodos de resección económica, los empleadores muchas veces establecen resistencia respecto a la asignación de recursos destinados a la mejora de las CYMAT; por el contrario, se da la precarización del empleo, bajo la modalidad de trabajo temporario, insalubre, subcontratación, entre otras situaciones (Neffa,1988).

Con respecto a otro de los factores que inciden en las CYMAT: grado de responsabilidad que se le asigna al trabajador por la posición que desempeña, en esta empresa es un punto de vital importancia. Los funcionarios al trabajar con valores, con dinero en todas sus modalidades y por el tipo de información que se maneja; la responsabilidad en la tarea es de fundamental importancia. La empresa valora el grado de responsabilidad y compromiso de los trabajadores en el desempeño de su función.

En cuanto a la posibilidad de ascensos laborales en la empresa, los mismos surgen en virtud de la trayectoria del funcionario dentro de la compañía, lo cual engloba atributos tales como la antigüedad laboral conjuntamente con las aptitudes y

capacidades que conllevan al desempeño eficiente de la tarea. Pero en general la posibilidad de promoción profesional se aplica solo para los cargos gerenciales como ser encargado y sub encargado de sucursal; ya que las posiciones se generan en base a la apertura de nuevas dependencias. Quedan excluidos de estos ascensos, los sectores administrativos, atención al público y cajeros; salvo cuestiones de movilidad laboral por razones asociadas a egresos, jubilaciones o fallecimiento de los funcionarios.

Ante la desestructuración de las trayectorias y categorías laborales de los trabajadores, los sindicatos negociaran exigencias para el colectivo que representan, incorporando en sus luchas a través de los convenios colectivos, la noción de prevención de riesgos en cuanto a los sistemas de protección; (Primas por riesgos, presentismo, compensación por nocturnidad, por trabajos en altura, con valores, entre otros). Todo trabajo implica necesariamente algún riesgo para la salud de los trabajadores propios de su actividad laboral. Es así que se negocia entre los empresarios y los trabajadores el precio monetario del impacto de los riesgos laborales sobre la salud de los trabajadores; lo que en última instancia significa poner un precio a la salud y la vida de los trabajadores, porque de hecho se acepta la idea de que los riesgos en el trabajo no son eliminables.

En relación a la exposición a riesgos ergonómicos, que pudieran ocasionar lesiones a los trabajadores, se establece que en general la empresa cumple con la normativa. La mayor parte de las tareas que realizan los funcionarios las desempeñan sentados por lo que las sillas deben cumplir con la normativa vigente a modo de evitar lesiones en la salud de los trabajadores.

Ante reiterados reclamos por parte de funcionarios respecto a dolores lumbares aludiendo a la incomodidad de sus asientos en el puesto de trabajo; el sindicato, detecto irregularidades en relación a los asientos regulables de algunos funcionarios; los cuales no cumplían con los requerimientos de la medicina del trabajo, en lo referente a altura y respaldo de las mismas. Tal situación, fue atendida por la empresa, en beneficio de la salud de los trabajadores.

El sindicato, también negoció, modificaciones en las instalaciones de algunos de los locales de la empresa dentro de las grandes superficies, en cuanto a que el espacio del que dispone el funcionario para trabajar sea el adecuado, (10 m cúbicos como

mínimo),¹⁴ de acuerdo a la normativa vigente. La demanda de los funcionarios al respecto, refería al poco espacio con que contaban para el desempeño de su función dentro de las cajas lo cual afectaba su actividad laboral, debido a la falta de ventilación y escaso espacio para poder moverse dentro de ese área.

Dentro de los riesgos físicos del medio ambiente a los que están expuestos los trabajadores de esta empresa, se destacan los que refieren a la iluminación y temperatura ambiental. La jornada laboral de los trabajadores se desarrolla dentro de instalaciones donde se requiere mucha iluminación, para el correcto desempeño de la tarea: contabilizar y detectar la autenticidad de los billetes; así como también para que las grabaciones de las cámaras de seguridad y circuitos cerrados de vigilancia sean óptimas.

La mayoría de los trabajadores de esta empresa, aproximadamente un 80 % de los mismos, desempeña su actividad laboral en las dependencias ubicadas dentro de los Shopping, por lo tanto el desempeño de la misma, lo realizan con luz artificial.

Desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo, es necesario que en los puestos laborales exista un determinado nivel de iluminación establecido para evitar daños en la visión, asegurar el máximo de bienestar de los trabajadores y rendimiento en la tarea. La incorrecta iluminación, provoca en el trabajador efectos tales como: trastornos visuales, fatiga ocular, irritación, lagrimeo, dolor en los párpados, pesadez ocular, disminución del rendimiento cognitivo entre otros efectos.¹⁵

El sindicato y la empresa han coincidido en cambiar el sistema de iluminación a tecnología Led, la cual se considera la más adecuada según los estándares en el consumo por la capacidad de ahorro energético y porque es más ecológica, siendo su reciclado más beneficioso para el medio ambiente así como también para el ser humano ya que no contienen mercurio y no emiten radiaciones infrarrojas ni ultravioletas.

¹⁴ Decreto MTSS 406/88 - <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/6e3be0e2-85aa-4c37-a361-eba287a31806>

¹⁵

http://www.paritarios.cl/prevencion_de_riesgo_La_iluminacion_y_su_relacion_con_la_Higiene_y_seguridad_en_el_trabajo_el_bienestar_laboral_y_la_prevencion_de_accidentes.html

La temperatura afecta también a los trabajadores de la empresa, debido a que se está en permanente contacto con equipos eléctricos y electrónicos los cuales despiden calor, afectando la temperatura corporal de los trabajadores (computadoras, impresoras, calculadoras, fax, maquinas de contar billetes, escáner, cajeros ATM, entre otros). Cuando una persona se ve expuesta a ambientes calurosos se activan en ella mecanismos fisiológicos que eliminan calor con el fin de mantener la temperatura normal del organismos provocando efectos tales como aumento del flujo sanguíneo, producción de sudor, fatiga, problemas respiratorios, alteraciones en la piel, somnolencia, disminución del desempeño y mayor probabilidad a cometer errores.¹⁶

Al respecto la empresa ha instalado sistemas de ventilación y aires acondicionados a instancias de esta problemática a solicitud de los trabajadores. Esta situación adquiere mayor significación en los locales ubicados en las grandes superficies. En ese orden, el sindicato solicito a los gerentes de la empresa la aplicación del decreto del MTSS 406/88 ¹⁷ el cual exige una determinada medida para cada puesto de trabajo en el sector de oficinas, 10 m³ cúbicos de espacio para que cada trabajador pueda desempeñar su tarea en condiciones ambientales adecuadas.

En el resto de los locales de la Empresa, no existen estos problemas debido a que se cuenta con amplio espacio para que los trabajadores puedan desempeñar su actividad laboral.

Con referencia a los riesgos biológicos del medio ambiente de trabajo, estos trabajadores están expuestos al contacto con agentes infecciosos (virus, hongos, bacterias); al estar en permanente relación con el dinero. Por lo tanto, si no se toman los recaudos de higiene correspondiente como ser el uso de alcohol gel y el lavado de manos, los trabajadores padecerán enfermedades de tipo infecto contagiosas, como ser dermatitis, resfríos o reacciones alérgicas al ingresar esos agentes al organismo.

En cuanto a las condiciones de limpieza e higiene, si bien la empresa contrata en todos los locales personal de limpieza que realiza su tarea diariamente, es necesario mencionar que en los locales ubicados dentro de las grandes superficies, no se posee servicios higiénicos y el acceso a la red hidráulica, es limitado; por lo que no se accede

¹⁶ <http://www.uhmasalud.com/bid/285662/salud-laboral-la-temperatura-en-el-trabajo>

¹⁷ <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/6e3be0e2-85aa-4c37-a361-eba287a31806>

a demanda al agua corriente para el lavado de manos, utensilios e instalaciones. Si se obtienen estas prestaciones, dentro de las instalaciones en los servicios higiénicos de uso común para todas las personas que se encuentran en los Shopping. Esta situación en ocasiones ha puesto en riesgo la salud de los trabajadores como por ejemplo el caso de contagio de hepatitis y paperas entre los funcionarios de estas dependencias.

La empresa, estima poder solucionar esta situación ya que en reuniones con el sindicato ha manifestado la voluntad de poder negociar con la administración de las grandes superficies, la posibilidad de ampliación del local con el objetivo de poder instalar en el mismo, servicios sanitarios para el personal de la firma.

En cuanto a los factores tecnológicos y de seguridad que afectan al colectivo de trabajadores, son los que han sido tenidos en cuenta en primera instancia, en lo que refiere a su prevención. En esta empresa, la seguridad en todas sus expresiones es de orden prioritario. En lo que respecta a la seguridad informática, por el tipo de información que se maneja, se cuenta con personal idóneo para el resguardo de tal información.

En otro orden, se afirma que los trabajadores de la empresa están expuestos a riesgos eléctricos y de incendio. El tipo de tarea a desempeñar, implica la existencia de variadas conexiones eléctricas y electrónicas: computadoras, teléfonos, fax, calculadores, impresoras, destructoras de documentos, contadoras de billetes, cajeros automáticos, sistemas de redes, conexiones de alarmas, circuitos cerrados de vigilancia, sistemas de ventilación y aires acondicionados; lo que implica múltiples cableados con los que el trabajador convive a diario, corriendo riesgos de nivel medio de sufrir descargas eléctricas provocadas por fallas de los sistemas arriba indicados.

Asimismo, por esas conexiones y por el tipo de materiales de construcción, características de diseño de las instalaciones locativas así como del mobiliario de los locales de los Shopping (principalmente), los empleados pueden estar sujetos a un riesgo medio de incendio. Es por ello que en la empresa existen mecanismos de prevención al respecto, acorde a la normativa vigente; como ser extintores en las diferentes aéreas laborales, señalización luminosa de la vía de salida, así como también cursos de capacitación para el personal en lo que respecta a su manejo y a cómo actuar dependiendo del tipo de incendio de que se trate.

Con referencia a la seguridad física de los trabajadores y de los clientes, existen mecanismos de prevención ante posible riesgo de robo o asalto, ya que se cuenta en las instalaciones de los locales con cámara de seguridad en circuitos cerrados de monitoreo, alarmas, chalecos de seguridad y armas para el personal de custodia, vidrios blindados, vehículo blindado con dispositivo GPS de rastreo, custodia en caseta de seguridad, entre otras medidas de seguridad.

Otro aspecto del impacto de las Cymat sobre la salud de los trabajadores, refiere al uso del chaleco de seguridad dentro y fuera de las instalaciones de la empresa debido a las situaciones de inseguridad por las cuales atraviesa el país. Su uso es recomendado por la normativa que regula a las entidades financieras en los aspectos que refieren a la seguridad (RE.NA.EM.SE)¹⁸. En esta empresa de servicios financieros, gracias a la gestión del sindicato, cada funcionario que transporta y custodia valores ha sido adjudicatario de uno; como forma de prevención, frente al riesgo de lesiones o muerte inminente ante un posible enfrentamiento con delincuentes.

Es importante señalar que también están propensos a sufrir riesgo de vida, los trabajadores que atienden al público en los mostradores y en las cajas de las dependencias de la empresa; debido a que al trabajar con dinero se encuentran más proclives a sufrir robos, asaltos o copamientos. Ante tal riesgo para este grupo de trabajadores el sindicato también negoció con la empresa el seguro de vida y discapacidad.

Este sector conformado por las categorías laborales, denominadas auxiliares de segunda y de tercera, cajeros, sub encargados y encargados de sucursal; también están expuestos al riesgo de trabajar con dinero ya que al efectuar diversas operativas de cambio de divisas en diferentes monedas, pagos y retiros a través de las diferentes redes de pagos y cajeros automáticos entre otras actividades; pueden cometer errores y tener diferencias o faltantes de dinero en las cajas.

Ante este riesgo configurado por el manejo de valores, el sindicato de esta empresa, logro incorporar en el convenio colectivo, un quebranto de caja para este grupo de carácter previsor; de forma de minimizar el costo para los funcionarios en caso de incurrir en diferencias de cajas.

¹⁸ Registro Nacional de Empresas de Seguridad – Institución perteneciente al Ministerio del Interior, encargada de regular los servicios de seguridad de las empresas.

Un hecho que no es menor para destacar es que una proporción considerable de funcionarios de la empresa de servicios financieros, portan arma para el desarrollo de su actividad laboral. Este grupo de funcionarios posee porte de arma el cual es otorgado por el Ministerio del Interior; para lo cual se requiere capacitación respecto al manejo del arma, curso de tiro y test psicológico habilitando de esa forma el estar capacitado para su utilización. El uso del arma no deja de ser un riesgo para los trabajadores tanto para el que lo tiene que utilizar ante situaciones de asalto o robo como para los funcionarios que se encuentran en los locales junto a ellos desempeñando su actividad laboral.

En cuanto al riesgo de transporte, el mismo está asociado al riesgo de vida para un amplio sector de trabajadores que pertenecen al sector, el cual está conformado por las categorías laborales custodia y remesero custodia, integrado por los trabajadores que transportan valores a las diferentes instituciones bancarias y financieras así como también a los clientes y sucursales de la empresa. Por esta actividad, los trabajadores están expuestos a asaltos, robos, arrebatos tanto al hacer uso de los vehículos propiedad de la empresa o taxis, como en el tránsito a pie hacia las diferentes instituciones financieras corriendo también riesgo de vida. Ante tal inseguridad el sindicato de la empresa, al momento de pactar el convenio colectivo, negoció el seguro de vida y de discapacidad para los trabajadores que transportan y manejan valores en el desempeño de su labor frente a situaciones de exposición a rapiñas o asaltos dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.

Capítulo IV - Historia del Sindicato de una Empresa de Servicios Financieros

El sindicato de la empresa de servicios financieros de referencia, fue creado el día 26/07/2013 y registrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con fecha 29/07/2014.

El mismo funciona como sindicato de base en el sector financiero, siendo el sindicato de rama AEBU¹⁹, de quien depende ante los consejos de salarios, grupo 14, subgrupo 06, capítulo 02. Dos de los cinco integrantes de la mesa representativa del

¹⁹ Asociación de Bancarios Del Uruguay, organización fundada el 5/5/1942 con el objetivo de agrupar y organizar sindicalmente a los activos y pasivos de este sector laboral. Actualmente agrupa a

Sindicato fueron los firmantes del Convenio Colectivo el cual regirá al sector de Empresas de Servicios Financieros por tres años hasta julio de 2016.

Este hecho no fue fortuito, sino que ha sido fruto de años de trabajo, participación y presencia de algunos de los trabajadores de esta empresa de servicios financieros. Desde la convocatoria a los consejos de salarios en el año 2005, es que este grupo de trabajadores junto a AEBU (por ser el sindicato rama que representa al sector financiero) negociaron condiciones de trabajo y salariales para el sector; definiendo en todos estos años categorías laborales y salarios en primera instancia. Fue así como se gestó la posibilidad de que los trabajadores de esta empresa, crearan un sindicato.

A partir de noviembre de 2015, el sindicato de la empresa de servicios financieros ha sido absorbido por AEBU. Sin duda este hecho ha sido un pilar fundamental para la asociación de trabajadores; el poder formar parte del sindicato rama como lo es AEBU. La estructura de AEBU actualmente como organización gremial, está conformada por la banca oficial, banca privada y por diferentes empresas vinculadas al sector financiero y afines como ser sectores no bancarios tales como: empresa de servicios financieros, financieras, compañías de seguros, cooperativas, transportadoras de caudales, tarjetas de crédito, círculos de ahorro y administradoras de Fondos de Pensión.²⁰

La inclusión a AEBU posibilita a los afiliados al sindicato de esta empresa de servicios financieros, el tener el respaldo de formar parte de un gremio con muchos afiliados con peso y representatividad en el sector financiero. En otro orden también, acceder a beneficios tales como la capacitación sindical, acceder a convenios en lo que respecta a actividades culturales, deportivas, esparcimiento, alojamientos, guarderías, servicios médicos entre otros.

Desde el inicio de la actividad sindical en el año 2013, este sindicato ha venido negociando y logrando mejores condiciones de trabajo en general, lo que demuestra la necesidad de su existencia tanto para los trabajadores afiliados como no afiliados al sindicato; así como también para todo el sector.

Estos logros han sido acompañados con nuevas afiliaciones, debido a que los trabajadores de la empresa de servicios financieros manifiestan su afiliación como

²⁰ www.aebu.org.uy

contraprestación a los beneficios que han obtenido debido a la labor sindical de sus compañeros agremiados.

Este sindicato al igual que la empresa de servicios financieros que lo nuclea, por su reciente formación, se encuentran en un proceso de asimilación, debido a que se trata de una realidad inexistente en el sector hasta la creación de este sindicato. El mismo, es pionero y único en esta rama de actividad.

Se encararon las negociaciones con la empresa en un clima que desde el comienzo apunto al entendimiento, a pesar de los intereses opuestos que pudieron existir en algunas reivindicaciones. Esto permitió al colectivo de trabajadores sindicalizados el trabajar en forma más o menos tranquila; en el entendido que de surgir inconvenientes laborales en la empresa, la representativa del sindicato, será llamada a discutir y resolver los lineamientos de trabajo, considerando que la existencia de la empresa depende de la eficiencia de sus trabajadores y viceversa.

En el convenio colectivo arriba mencionado (2013), se constata que se han conquistado entre otros derechos; el ejercicio de la libertad sindical y de licencia sindical para los delegados; la fijación de categorías para las diferentes tareas a ser desempeñadas por los trabajadores del sector así como también los salarios mínimos para cada una de ellas; ajustes salariales, prima por antigüedad y nocturnidad, y quebranto para los cajeros.

Se pactó también, seguro de vida para los trabajadores que realizan tareas de remesero, custodia, cajero, chofer: es decir los empleados que manejan y transportan dinero por el riesgo en el desempeño de su actividad laboral. Esto implica un seguro de accidentes personales que cubre los riesgos de fallecimiento accidental y la invalidez total o parcial permanente de los funcionarios que están más expuestos a ser víctimas de actividades delictivas por el desempeño de su trabajo.

Las negociaciones en esta instancia no fueron fáciles; el sindicato tuvo que batallar para lograr un aumento salarial por encima de la inflación ya que la propuesta de los empleadores reducía sensiblemente el poder adquisitivo de los trabajadores. Se hizo saber a los empresarios que se tomarían medidas dentro de las cuales estaría la paralización de actividades en los bancos como apoyo a nuestro sector, si el aumento propuesto por los trabajadores no se pactaba; levantándose de esa forma de la

negociación. La abogada del MTSS fue de gran importancia como mediadora, pudiendo llegar a un acuerdo entre los trabajadores y los empleadores (se logro un aumento del 15,7847 % para las categorías más sumergidas y para el resto un 11,34 %). Asimismo, quedaron sin negociar la creación de categorías laborales propuestas por los trabajadores y se implementaron otras propuestas por los empleadores.

El sindicato, convino acuerdos tripartitos con los representantes de la empresa en lo que refiere a la regularización de jornales de salario vacacional.

En otro orden, también se mejoraron las condiciones de seguridad e higiene para favorecer a los trabajadores que desempeñan su actividad laboral en los locales ubicados en las grandes superficies comerciales del país.

La plantilla laboral de la empresa, asciende a 160 trabajadores como consecuencia de la apertura de nuevas dependencias tanto en lugares estratégicos de compra y venta de monedas en Montevideo, como en puntos turísticos del interior del país. Esto trajo aparejado la creación de cargos dirigentes y por ende una corrida de ascensos que posibilita mantener una estructura empresarial eficiente.

Ante estos movimientos, el sindicato luchó por la re-categorización de los trabajadores que fueron ascendiendo nominalmente pero que no se reflejaba dicho ascenso en el ámbito salarial. Asimismo se reorganizaron las horas extras para que los trabajadores puedan desempeñar una o dos horas extras como máximo, pensando en que la jornada laboral no sea excesiva; como lo era antes de la creación del Sindicato.

Como contracara de los logros y la valorización de los derechos obtenidos por este sindicato, se puede afirmar que algunos de los derechos reconocidos en teoría como ser leyes convenios nacionales e internacionales, licencias especiales entre otros; muchas veces siguen teniendo dificultades para ejercerse en la práctica, en donde los trabajadores sindicalizados, han tenido que enfrentar múltiples resistencias, como por ejemplo tercerizaciones de determinadas aéreas, lo que repercute en la pérdida de fuentes de trabajo en el sector.

Se afirma que todos estos derechos que comienzan a promoverse en el sector de empresas de servicios financieros, se han logrado a través de dos herramientas; por un lado el sindicato organizado de la empresa del sector de empresas de servicios financieros; que comienza a movilizar y hacer visible al sector; por el otro, el Estado

que a partir de estos últimos periodos de gobierno, tanto a través del BPS y MTSS promueven políticas a favor de la inclusión de derechos a los sectores más débiles en materia laboral.

Es en ese sentido que se considera pertinente exponer el significado de organización: por un lado el sindicato es la forma de estructuración del colectivo que aglutina; y por el otro se ubica la empresa de servicios financieros de la cual el conjunto de trabajadores hace parte.

Se entiende por organización de acuerdo a los planteos de Schvarstein (1991): una unidad construida socialmente cuyo fin es el logro de objetivos específicos. La organización está compuesta por grupos y se determinan mutuamente; a su vez tiene una finalidad social que está determinada por las instituciones que la atraviesan. Las organizaciones son el contexto de acción donde se desarrollan las conductas de los sujetos es decir: interacciones, vínculos, relaciones de poder, entre otras.

Las instituciones son abstracciones: “cuerpos normativos jurídico-culturales compuestos por ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social”²¹ (Schvarstein, 1991). Las organizaciones son el lugar de mediación entre las instituciones y los sujetos. Lo instituido es el conjunto de normas, valores y sistemas de roles dominantes, por otra parte existe una fuerza instituyente, que busca el cambio de lo instituido por medio de la protesta y de la negación. De la dialéctica entre lo instituido y lo instituyente surge el cambio social.

En el caso de la organización de servicios financieros de referencia, se puede decir que es una organización que se encuentra atravesada por ejemplo por la institución trabajo y en relación al par instituido-instituyente se expresa que la fuerza instituyente que se presenta, es la sindicalización de los trabajadores, con lo cual se intenta cambiar algún aspecto de la organización.

Es en esa línea que los trabajadores pertenecientes al sindicato de la empresa los que representan un tercio del total de los trabajadores; trabajan constantemente en la valorización de derechos del colectivo de trabajadores, defendiendo su fuente laboral y fortaleciendo la construcción de ciudadanía.

²¹Schvarstein Leonardo – “Psicología social de las organizaciones” 1991 Pág. 23

Participación de los empleados afiliados al sindicato de una Empresa de Servicios Financieros – Construcción de Ciudadanía

La participación es un componente fundamental en la organización de un sindicato, siendo relevante para la comprensión del proceso de sindicalización en las organizaciones habilitando a sus integrantes a su empoderamiento.

Se considera importante enunciar brevemente como se define la participación y profundizar en algunos aspectos sustantivos de esta categoría. Se entiende por participación: la posibilidad de formar parte en determinadas acciones, procesos sociales y decisiones colectivas. Para Vicente de Paula Faleiros: “Participar significa llevar a cabo comportamientos individuales de búsqueda y libre elección de aquello que está disponible en la situación presente, y comportamientos colectivos de asociación y de promoción de recursos.” (Faleiros,1986:78)

La participación es por tanto la razón de ser de todo sindicato, en primer lugar, como trabajadores asalariados organizados para la creación de mecanismos colectivos destinados a la obtención de determinadas condiciones laborales, que forman parte de sus derechos como trabajadores y como ciudadanos. Desde este punto de vista la participación, es entendida como lucha por la conquista de nuevos espacios y de reconocimiento ideológico; además de beneficios y recursos económicos. Pero también, debe considerarse la participación desde el nivel interno de la organización. Será necesario que los trabajadores reflexionen acerca de que su participación en el colectivo es un derecho, pero a su vez es una responsabilidad en tanto tales y como ciudadanos.

Coraggio con respecto a la participación define tres niveles:

“El primero está vinculado a la reproducción doméstica, a las decisiones relacionadas con la vida cotidiana. Un segundo nivel refiere a acciones colectivas sobre problemas particulares, son acciones de corte reivindicativo. Por último, destaca el tercer nivel, que es el de la reproducción/transformación de la sociedad misma (a nivel local, regional o nacional), cuando la participación busca transformar la sociedad o aspectos de ella, a partir de un proyecto alternativo, que integre elementos del género humano”(Coraggio 1990 en (Machado et al, 2009:18).

Uno de los objetivos de este sindicato, es fortalecer la identidad de los trabajadores del sector de servicios financieros; muchos de los cuales pertenecen a sectores medios y bajos de la sociedad. Estas condicionantes, determinan la necesidad de emplearse bajo precarias condiciones laborales. Por tal motivo el sindicato lucha por la defensa de los derechos laborales de todos los trabajadores que pertenecen al sector.

Un dato que no es menor y que se relaciona con lo antedicho; refiere al acceso a estos derechos sociales, civiles y políticos en el sentido que no son iguales para todos los actores sociales. Las condiciones de pobreza y desigualdad determinan que algunos actores sociales se encuentren excluidos de los derechos de ciudadanos. O'Donnell utiliza el término de ciudadanía de baja intensidad para referirse a esta relación entre ciudadanía y recursos (O'Donnell, 1993).

Marshall define la ciudadanía como “aquel estatus que se concede a los miembros de pleno derecho de una comunidad. Sus beneficiarios son iguales en cuanto a los derechos y obligaciones que implica.” (Marshall, 1992). El autor plantea que el desarrollo de la ciudadanía va asociado al desarrollo de tres clases de derechos: civiles, políticos y sociales los cuales fueron históricamente construidos y evolucionando a lo largo de la historia. En las sociedades actuales las ciudadanía se siguen desarrollando en forma desigual; su acceso y ejercicio está condicionado por el género, por elementos étnicos raciales, por factores socioeconómicos y regionales entre otros factores.

En cuanto a la participación de los trabajadores en el sindicato de esta empresa de servicios financieros; se expresa que mientras que entre algunos de los afiliados la razón de participar parece remitir a su posicionamiento ideológico afín; entre otros tal razón, no aparece tan clara. Sin embargo, en esta ambigüedad, existen intereses que les son comunes como clase trabajadora que son materializadas en su plataforma reivindicativa asociada a: recuperación salarial, licencia anual, respeto de las categorías y la ley 19.940 de libertad sindical, seguridad e higiene entre otras.

Se puede identificar entonces, que esta postura ideológica que engloba a algunos afiliados, adquiere antes que nada, un claro carácter de clase; ya que los propios trabajadores afiliados se consideran constitutivos de una clase social trabajadora donde se asume como propias las necesidades de la mayoría, y a su vez identifican como una especie de enemigo común: la clase propietaria de los medios productivos y negocian constantemente para la consecución de conquistas de derechos laborales para el sector.

En ese sentido, la conciencia de clase, es la comprensión que ellos tienen de sus necesidades como grupo social. Estas cuestiones no son apropiadas de la misma manera por los integrantes del sindicato de referencia; hay quienes no tienen una militancia continua, otros que sí y otros que es nula. Esto genera un compromiso mayor y un gran desafío para el sindicato, el aprovechar esta coyuntura política para obtener más logros para el sector. Al hablar de desafíos se hace referencia a las falencias y debilidades de organización, comunicación y gestión que posee este sindicato de muy reciente formación; pero que a pesar de ello posee un proyecto propio a realizar, definiendo estrategias de acción a mediano y largo plazo.

Sin duda la coyuntura política fue propicia para que en los últimos años del segundo gobierno progresista, el sindicato de una empresa de servicios financieros se consolidara; logrando posteriormente la incorporación a la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU).

En lo que respecta a la convocatoria de los consejos de salarios, el organismo mediador en ellos, representando al Poder Ejecutivo, estuvo a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). La contraparte de la representación patronal en las negociaciones, fue llevada adelante por de la Cámara de Entidades de Servicios Financieros del Uruguay (CESFUR), representada a su vez por de la Cámara de Comercio. Los trabajadores del sector estuvieron representados por AEBU y representantes del sindicato de la empresa de servicios financieros. A pesar de las duras negociaciones entre ambas partes se ha logrado concretar el convenio salarial que rige al sector.

En estos procesos la unidad de acción de las fuerzas es fundamental; pero de acuerdo al discurso del sindicato; la participación del sujeto colectivo fue reducida, en lo que concierne a la convocatoria de las distintas asambleas de afiliados, para la presentación de la plataforma reivindicativa en esa instancia decisiva.

El trasfondo de esto puede estar en las motivaciones que los trabajadores tienen para ser parte del sindicato, lo cual se traduce en las necesidades que los mismos buscan satisfacer perteneciendo a la organización y participando en el grupo de trabajadores sindicalizados.

En este trabajo se considera que la participación de los afiliados es una herramienta esencial para el fortalecimiento del sindicato. Por ello se esboza algunos de los elementos que plantea Jose Luis Rebellato al abordar el tema de la participación: “La participación a la que nos referimos es una participación liberadora, critica, madura. Una participación (...) que estimula una voluntad colectiva en la línea de pasar de objeto receptivo a sujeto protagónico” (Rebellato, 1993:13), así promoviendo que los integrantes del sindicato formen parte de las reivindicaciones de sus derechos, reflexionando sobre su situación, su papel y creando conciencia de que solo así podrán lograr sus cometidos.

Tomando la concepción integral de participación que plantea Rebellato, donde establece tres sentidos en el término: “formar parte, tener parte y tomar parte” (Rebellato, 1997:128) se establece que: “Formar parte” refiere al sentido de pertenencia, al compromiso y puede implicar modalidades de participación esporádica y poco comprometidas, pero que también tiene grandes potencialidades en tanto puede ser la base para la consecución de procesos de participación más profundos.

En lo que respecta a “tener parte”, el autor refiere a “jugar algún rol o tener alguna función en ese todo del que uno se siente parte”. Reseña el tener alguna función dentro de la estructura de la que el sujeto se siente parte. (Rebellato, 1997: 128).

Otro sentido de la participación refiere a “tomar parte: es decir decidir y completa la idea de lo participativo. Pone en juego un tercer aspecto como es la conciencia de que se puede y se debe incidir...” (Rebellato, 1997:128). Es importante el poder decidir, incidir en las decisiones del colectivo. Este es el aspecto más difícil de lograr en lo que refiere a la participación.

La formalización de espacios de definición es una garantía para la participación, que abre la puerta para que muchos trabajadores que hasta ahora estaban cercanos al sindicato, pero sin participar en él, solo formando parte del mismo; puedan incidir en las decisiones importantes que hacen a la acción del sindicato.

Impactos de la actividad sindical sobre las condiciones de trabajo

Antes de comenzar con el desarrollo de este punto, es necesario aclarar que el sindicato de esta empresa de servicios financieros, es único en esta rama de actividad. Por tal motivo la empresa y el sindicato, transitan por un proceso de aprendizaje, negociación y asimilación desde su creación a mediados del año 2013.

El sindicato, aparece como un espacio en donde se realiza asesoramiento y acompañamiento a los trabajadores, canaliza las demandas concretas de los afiliados, se organiza y difunde sus acciones al resto de los trabajadores de la empresa promoviendo la importancia que tiene para los trabajadores, el conocer sus derechos laborales, haciéndolos conscientes de lo que ellos representan así como también de las obligaciones que les corresponden.

Impulsa negociaciones con los empleadores, favorece a la vez que presiona, el dialogo con ellos trabajando en forma conjunta para el mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados del sector.

Esta asociación de trabajadores como se expresó anteriormente, se apropia de las políticas impulsadas por el Estado en lo que respecta a favorecer la inclusión de derechos a grupos de trabajadores frágiles en materia laboral.

Los empleados afectados al área de seguridad de la empresa: custodias y portadores de valores poseen mayor edad que el resto de los trabajadores, baja formación y sus trayectorias laborales son fragmentadas, precarias; sin conocer muchos de ellos sus derechos.

Asimismo los trabajadores que atienden al público son jóvenes con escasa experiencia laboral con insipiente formación académica abandonando varios de ellos los estudios curriculares para insertarse al mercado laboral; desconociendo también sus derechos. En lo que refiere al personal administrativo, en su mayoría son jóvenes con formación universitaria y profesionales, pero con poca trayectoria laboral y sindical.

La heterogeneidad que existe a nivel de los trabajadores sindicalizados, en lo que respecta a edades, formación, trayectorias personales y sindicales; lleva a que la conformación del sindicato sea en consecuencia compleja.

Esta situación imposibilita en ocasiones a los representantes sindicales la toma de decisiones sobre acuerdos que benefician a los trabajadores; enfrentando cuestiones de representatividad, pertenencia, ideología, liderazgos y trayectorias sindicales; como ser: planteos de afiliados al considerar que toda decisión debe ser concertada aun cuando ellos no participen de la Asamblea convocada a tales efectos.

La diversidad a la que se hace referencia en la composición del sindicato también se da a nivel de los empleadores, presentando sus representantes diferentes posturas al momento de la negociación bipartita. Una línea un poco más ortodoxa llevada adelante por los representantes que son profesionales y otra más flexible presentada por los directores que han realizado su carrera laboral dentro de la empresa desempeñando varias posiciones laborales en su trayectoria hasta alcanzar posiciones jerárquicas.

La presencia de este sindicato en las relaciones laborales se ha manifestado básicamente en lo que respecta a la negociación colectiva y no tanto en la fuerza de presión que pudiera llegar a tener para la resolución de un determinado conflicto. El eje medular en la negociación colectiva se ha centrado básicamente en reivindicaciones salariales y en planteos relacionados a condiciones de trabajo.

En la negociación colectiva llevadas adelante en el año 2013, al momento de pactar el convenio que regiría al sector por los próximos tres años; hubo avances y retrocesos. Los trabajadores presentaron su plataforma reivindicativa para ser analizada por los empleadores quienes deberían evaluarla y llevar su respuesta a una próxima reunión. A partir de ese momento comienzan a surgir las discusiones a los planteos, las partes fundamentan cada cláusula en base a sus pretensiones; alegando los empleadores la no aceptación de la mayoría de las condiciones del convenio.

Las discusiones se tornan más tensas y los trabajadores comienzan a hacer sentir la fuerza que poseen como colectivo sin perder de vista la necesidad de mantener la fuente laboral de los trabajadores del sector.

El MTSS como mediador sugirió a los empleadores la confección de un convenio con cláusulas que estuvieran dispuestos a aceptar para que los trabajadores definieran en asamblea hasta donde estaban de acuerdo con tales propuestas.

En una reunión final luego de discusiones profundas sobre los puntos más álgidos del convenio: aumento de salario y quebranto para los remeseros custodia o deslinde de responsabilidad de los mismos ante faltantes de dinero y frente a la amenaza de retiro de los trabajadores de la mesa de negociaciones; los empresarios tuvieron que decidir si acordaban tales cláusulas o de lo contrario no habría convenio.

Los empleadores rectificaron su argumentación, aceptando casi en su totalidad la plataforma propuesta por los trabajadores, dejando éstos sin efecto la alternativa de paralización de todas las actividades como mecanismo de presión. Estas negociaciones dieron como resultado la firma del convenio que regiría al sector hasta junio de 2016.

En lo que respecta a aspectos económicos este sindicato, ha establecido cláusulas más beneficiosas para los trabajadores del sector de empresas de servicios financieros que en convenios anteriores, logrando que se contemplen a las categorías laborales más sumergidas, alcanzando un aumento salarial del 15,7847% frente al 7% propuesto por los empleadores; prima por nocturnidad, re categorización y creación de cargos, deslinde de responsabilidad de los empleados que manejan valores y no poseen quebranto (portadores de valores, remeseros y custodias).

Posteriormente en el año 2014 se sucedieron las negociaciones bipartitas respecto de los incumplimientos de pago de jornales de licencia y modalidad de pago de los quebrantos de caja para los cajeros como así también el pago de quebranto retroactivo.

Si bien hubo un reconocimiento de los empleadores en el reclamo de los trabajadores, no definían fecha de pago. El sindicato se vio en la necesidad de detener la prescripción y concurrir ante el MTSS promoviendo en diferentes momentos la comparecencia de la empresa ante tal organismo para acordar una resolución al conflicto. Esto llevo a que los empresarios presentaran una opción que beneficiara a todas las partes, estableciéndose un calendario de pago en forma fraccionada, en cinco cuotas al valor del salario real a la fecha de pago.

En el año 2015 a través de la negociación bipartita, se logró acordar el pago del salario vacacional en el mes de febrero y que los jornales de vacaciones y quebrantos, se comiencen a pagar en el mes de setiembre de cada año.

También se negoció el pago de la re liquidación de las partidas de quebranto de caja de los trabajadores cajeros durante el periodo de trabajo con contrato a prueba así como también su salario el cual era sensiblemente menor al de su categoría.

Asimismo se reorganizaron las horas extras para que los trabajadores puedan desempeñar una o dos horas extras como máximo, pensando en que la jornada laboral no sea excesiva; como lo era antes de la creación del Sindicato.

En otro orden, como parte de una estrategia que apuntaba a la formación, capacitación y aprehensión por parte de los trabajadores de elementos teóricos y prácticos como forma de complementar su formación individual; el sindicato logro acordar con la empresa la implementación de políticas de formación profesional gestionando cursos para los trabajadores en las diferentes áreas de trabajo; como por ejemplo: atención al cliente, idiomas, marketing, responsabilidad social, computación, legislación laboral e impositiva de cara a las nuevas reglamentaciones implementadas por el Estado.

El objetivo de gestionar cursos de capacitación forma parte del fortalecimiento de las capacidades y saberes de los trabajadores para la mejora de sus posibilidades de desarrollo laboral, haciendo más eficientes sus aptitudes, adaptándose a las demandas y competencias requeridas por el mundo del trabajo. La formación profesional tiene como objetivo lograr una mayor equidad social y asegurar un trabajo digno para los trabajadores de la empresa.

Los cursos de capacitación han sido valorados en forma positiva por los trabajadores y empleadores; adquiriendo los empleados conocimientos necesarios para su actividad profesional logrando incorporar según sea el caso, nuevas tecnologías, lenguas extranjeras, mecanismos de prevención de riesgos laborales y medioambientales, así como también la comprensión de la legislación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de las relaciones laborales lo que beneficia también a los empleadores.

Asimismo, existe la posibilidad que los trabajadores agremiados puedan realizar cursos de formación sindical implementados por AEBU como ser: negociación colectiva, seguridad social, salud laboral, psicología ocupacional legislación laboral, comunicación, entre otros.

Estos cursos son considerados por los trabajadores, una herramienta fundamental para la obtención de elementos para el reconocimiento y la defensa de sus derechos; encontrándose en mejores condiciones frente a los empleadores, al momento de negociar, entre otras cosas condiciones laborales y salarios para el colectivo que representan.

En otro orden, en relación a las condiciones de trabajo, como se enunció en el capítulo anterior, el sindicato logro que la empresa mejorara las condiciones de seguridad e higiene para favorecer principalmente a los trabajadores que desempeñan su actividad laboral en los locales ubicados en las grandes superficies comerciales del país.

El sindicato, expresa que hubo un avance en las condiciones laborales de los trabajadores por ejemplo en lo que refiere al cambio de las sillas de trabajo, para que se ajusten a los estándares requeridos por la normativa de la medicina del trabajo referente a la altura y respaldo de las mismas.

Del mismo modo se negociaron modificaciones en las instalaciones de algunos de los locales de la empresa dentro de las grandes superficies. Se mejoró el espacio del que dispone el funcionario para trabajar de acuerdo a la normativa vigente; contando con mayor espacio para el desempeño de su función así como también se adecuo el sistema de iluminación y de ventilación existente en todas las dependencias de la empresa en beneficio de los trabajadores.

Asimismo, el sindicato acordó con la empresa el cambio de las sillas de los trabajadores ajustándose los requisitos establecidos por la medicina del trabajo a modo de evitar lesiones en la salud de los trabajadores.

Se implementó el uso del chaleco de seguridad dentro y fuera de las instalaciones de la empresa para el sector de seguridad, debido a las situaciones de inseguridad por las cuales atraviesa el país. Fruto de la gestión del sindicato, cada funcionario que transporta y custodia valores ha sido adjudicatario de uno; como forma de prevención, frente al riesgo de lesiones o muerte ante un posible enfrentamiento con delincuentes.

Ante tal riesgo, para este grupo de trabajadores también se acordó con la empresa el seguro de vida y discapacidad incorporándose en el mismo, a las categorías

laborales auxiliares de segunda y de tercera, cajeros, sub encargados y encargados de sucursal los cuales también manejan y transportan valores.

En otro orden, producto de planteos del sindicato a la empresa, se ha logrado implementar diferentes convenios con instituciones educativas, culturales, deportivas, de cuidados, agencias de viajes y hoteles; así como también con empresas comerciales de rubro vestimenta y calzado a modo de obtener bonificaciones en el precio final del producto en beneficio de los trabajadores.

Todas estas conquistas han sido acompañadas con nuevas agremiaciones lo que representa un 30% más que al inicio de la actividad sindical, debido a que los trabajadores declaran su afiliación como compensación a los beneficios que han obtenido debido a la tarea sindical de sus compañeros afiliados al sindicato.

Sin dudas estas experiencias, este proceso de aprendizaje transitado en los últimos tres años, ha sido valorado en forma positiva por los empleadores, sindicato y trabajadores de la empresa; lo cual demuestra que se ha ido progresando en lo que respecta al dialogo y a la forma de negociar entre el Sindicato y los representantes de la empresa.

Reflexiones finales

En este apartado, se intenta exponer algunas de las reflexiones que en el desarrollo del presente trabajo se han presentado.

Para finalizar el documento es importante resaltar la importancia que tuvo la llegada de la izquierda progresista al gobierno de Uruguay en lo que respecta a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Varios sindicatos de diferentes sectores y ramas de actividad se hicieron más visibles unos y se conformaron otros; dentro de los cuales se encuentra el sindicato de una empresa de servicios financieros. En este punto se destaca la lucha de este sindicato en favor de su inserción dentro del sindicato rama que los representa: AEBU

El rol del Estado y sobre todo el de la izquierda, impulso la inclusión de sectores débiles en materia laboral en los consejos de salarios, lo que contribuyó a modificaciones en las organizaciones de los trabajadores y en su composición sindical.

Se señala además que los trabajadores del sector de empresas de servicios financieros, pertenecen a estratos socio económicos medios bajos; situación que hace que predomine la búsqueda de satisfacción de las necesidades básicas de la vida cotidiana; impidiendo muchas veces puedan participar de la construcción de ciudadanía imposibilitando de esta manera apropiarse de sus derechos laborales, sociales y políticos.

Es en ese sentido que se considera primordial la valorización de la herramienta sindical como salto cualitativo para su empoderamiento, reconocimiento de sus realidades, derechos y beneficios como trabajadores agremiados; lo cual conducirá a una mejora de las condiciones laborales del sector. Conocer las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores perteneciente a este sector de actividad fue fundamental para poder a su vez conocer los factores de riesgo que existen en los diferentes puestos de trabajo así como también las condiciones de contratación, los recursos y acciones destinadas a la prevención por parte de las organizaciones y los daños a la salud derivados del trabajo.

Ha sido importante la toma de conciencia que se ha venido desarrollando entre los diferentes actores sociales del país, en lo que refiere al valor que tiene la salud y la vida de los trabajadores; así como también, los efectos que sobre ellas tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo. En este punto es necesario mencionar los avances de las investigaciones científicas en lo que respecta a la comprensión del entramado dentro del cual el mundo del trabajo se desarrolla en la actualidad.

En esa línea, los trabajadores afiliados al sindicato de la empresa perteneciente al sector de servicios financieros manifiestan que al involucrarse y participar en el sindicato, han podido incidir en el diseño del perfil de los puestos de trabajo así como también en el establecimiento de las condiciones ambientales, de forma que se alivie la ejecución de las tareas y se garantice su seguridad e higiene. Estos elementos son claves en la organización del trabajo para la definición de estructuras de trabajo más democráticas y participativas.

Este sindicato, trabaja en la elaboración de un proyecto de organización del trabajo motivador; que permita la manifestación de las capacidades de adaptación o resistencia a los factores objetivos y subjetivos de las CYMAT las cuales inciden en la salud de los trabajadores. Esto posibilita la creación de un nuevo contexto, basado en la

formación integral del trabajador donde se priorizara su conocimiento, creatividad y compromiso hacia el trabajo. Para ello será necesario reconocer, que los trabajadores son los que desempeñan la tarea conociendo como la misma puede ser mejorada así como también la forma de disminuir los riesgos al realizarla.

A su vez será necesario que el conjunto de trabajadores sindicalizados se apropie de los espacios colectivos de participación procurando la visibilización del sector; así como también de su derecho a formar parte en la toma de decisiones del Sindicato que representa. La ampliación de espacios de participación ha implicado la inclusión y la integración de sujetos activos, con la prerrogativa de hacer parte en la definición de su destino individual y colectivo e involucrarlos en la promoción de equidad y respeto mutuo. Al respecto Virginia Vargas (1999) plantea que la ciudadanía es un proceso que excluye e incluye permanentemente, y que ninguna de sus dimensiones se desarrolla completamente ni de forma similar entre las personas.

Se destaca que el principal aporte de este sindicato, es la conciencia de derechos de los trabajadores; debido a que se comenzó a darle importancia a su rol y en la medida en que son conscientes de ausencia de derechos; se organizan en la búsqueda de su obtención y protección.

La ciudadanía laboral, se vincula a la necesidad de trabajar sobre los ejes arriba expresados: la ampliación de participación y la conciencia de derechos de los trabajadores, tanto en la toma de decisiones como en la acción y en la generación de proceso que articulen prácticas y espacios buscando la interacción entre los diferentes actores que se encuentran en la empresa; garantizando los derechos de los trabajadores.

En ese sentido el sindicato de la empresa de servicios financieros y los empleadores, trabajan en la promoción de resultados dirigidos al fortalecimiento de las capacidades de sus afiliados en la construcción de ciudadanía y en el fomento y desarrollo de espacios de participación construyendo estrategias para la superación de situaciones de intolerancia que pudieran existir entre los diferentes actores.

Se expresa que en el periodo analizado, el viraje de la orientación de la política laboral de los gobiernos fue dirigido hacia la instauración de un modelo denominado trabajo decente o trabajo digno, en la línea de la definición de la Organización

Internacional del Trabajo; basada en el reconocimiento de la existencia de derechos laborales irrenunciables, universales, promoviendo el dialogo social (Senatore, 2010).

En esta instancia fue fundamental la negociación tripartita lo que determina garantías y protecciones para los trabajadores siendo fundamental el papel regulador del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social así como también su rol en la promoción de la “Cultura del trabajo para el desarrollo”; pretendiendo el impulso de acciones que impacten en el incremento de las capacidades de los trabajadores, buscando la universalización de los derechos y obligaciones en lo que refiere al trabajo y a la educación; aportando al sostenimiento del desarrollo y crecimiento del país.²²

²² Es una línea de acción del MTTTS la cual comprende: la continuidad y profundización de lo avanzado en el proceso de Trabajo Decente; priorizando la Calidad del Trabajo en el entendido que el crecimiento y desarrollo del Uruguay se sustentan en la educación, en las capacidades, competencias, formación y capacitación con que cuentan los ciudadanos.

Bibliografía

- Ø Antunes, Ricardo - Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Ediciones Herramienta. Buenos Aires - Argentina (2005:21)
- Ø Antunes, Ricardo - Adiós al trabajo. Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo – Presentación a la edición brasileña- Ediciones Herramienta Rivadavia 37722 – 1º B 1204 CABA - Argentina (2003)
- Ø Battistini, Osvaldo - En Centro de Estudios Avanzados Universidad de Buenos Aires – Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo – Tesis: la negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988-1998) – 2000
- Ø Barrera Verónica – Activos y estructura de oportunidades. Jóvenes y mujeres. Las desventuras de las estrategias de inserción laboral de los grupos vulnerables en el Uruguay - CLACSO (2006).
- Ø Casas Alejandro, Machado Gustavo, González Laura, Brenes Alicia, Burgueño Maite y Rocco Beatriz – Ausencias y compromisos en Debate Notas sobre Sujetos Colectivos y Trabajo Social – “Autonomía, Ética y Compromiso Social” – ADASU DTS /FCS/ UR – UCUDAL Montevideo Mayo (2011)
- Ø Coraggio, Jose. L. - Cuidados sin rumbo. Investigación urbana y proyecto popular. Editorial Ciudad. Quito, Ecuador.(1991)
- Ø De la Garza, Enrique – Alternativas Sindicales en América Latina –Documento Nro. 53 – Edición Escuela Nacional Sindical , Colombia pág. 53 - (2004)
- Ø De la Garza, Enrique - Trabajo a típico ¿Identidad o fragmentación? Alternativas de Análisis (2009) - Obtenido de <http://77docencia.izt.uam.mx/gt/publicaciones/articulos/Trabajoatipicoalternativas2009.pdf>
- Ø Dejours, Christophe. "Nota de trabajo sobre la noción de sufrimiento1." (1988).
- Ø Dejours, Christophe, et al. Transtornos mentales relacionados con el trabajo. Kalimo R, El-Batawi M, Cooper C. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud (1988).
- Ø Fariña M del Rosario, Sheila Marx - El sindicalismo y el dialogo social en el Uruguay – Una revisión a sus prácticas actuales – 2005 22- 09-2015 Google académico pág. 192 y 193)
- Ø Faleiros, Vicente - Trabajo Social e Instituciones. Editorial Hvmantas. Buenos Aires, Argentina. - (1986)
- Ø Fernández, Ana María *Poder y autonomía: Violencia y discriminaciones de género*. Madrid. Publicación Digital: <http://www.anamfernandez.com.ar/agencialain.pdf> (2006) Pág. 5
- Ø Fina, Sanglas Lluís – El reto del empleo – Madrid: McGraw-Hill – (2001) Pág. 367-404
- Ø Freud, Anna – El Yo y los Mecanismos de Defensa. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina. – (1954)
- Ø Harvey, David - O Novo imperialismo: Acumulacao por espoliacao” en PNITCH, L. Y LEYS C (ED) o Novo desafio imperial CLACSO Buenos Aires. (2006)

- Ø Harvey David - La condición de la Posmodernidad: Investigación sobre los orígenes de cambio cultural. . Ed. Amorrutur. Buenos Aires. Pág. 196 (1994)
- Ø Hirata, Elena y Zariffian Philippe – El concepto de trabajo – Revista de Trabajo N° 4 año 3 Disponible en [http://tjo.gob.arg/left/estadistico/descargas/revistadetjo/2007n04_revista/Detrabajo\(2007\)](http://tjo.gob.arg/left/estadistico/descargas/revistadetjo/2007n04_revista/Detrabajo(2007))
- Ø Hobsbawn, Eric - En torno a los orígenes de la Revolución Industrial - México Sg XXI (1976)
- Ø Kosik, Karel - Dialéctica de lo concreto - México Grialdo (1963)
- Ø Lukacs, Georg - Ontología del ser social: el trabajo. Editorial Herramienta. Buenos Aires, Argentina.(2004)
- Ø Machado Gustavo, Gonzalez Laura, burgueño Maite - Luchas invisibles. Condiciones laborales, formación y participación de las trabajadoras domesticas – (2009)
- Ø Marshall Thomas H, Bottomore Tom “Ciudadanía y clase social” – Alianza Editorial – Madrid - (1992)
- Ø Marx, Karl – La Ideología Alemana – (1932)
- Ø Marx, Karl - Miseria de la Filosofía – Ediciones Júcar pág. 257 – (1974)
- Ø Midaglia Carmen, Antia Florencia – La izquierda en el gobierno ¿cambio o continuidad en las políticas? Revista de Ciencia Política Instituto de Ciencias Políticas. FCS UDELAR –Mdeo. UY – (2007)
- Ø Mayo Elton – Problemas Humanos de una civilización Industrial – Nueva Visión – Argentina (1972)
- Ø Neffa, Julio César. "Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo; propuesta de una nueva perspectiva." CEIL/CONICET – Humanitas, Buenos Aires (1988).
- Ø Neffa, Julio Cesar - Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate [En línea].Orientación Sociedad, (1999:9)1.Disponible en:http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf.
- Ø Neffa, Julio César - El trabajo humano Editorial Lumen – Humanitas, Buenos Aires Argentina (2007)
- Ø Neffa, Julio Cesar – Telegestión: Su impacto en la salud de los trabajadores <http://trabajosociedadarg.blogspot.com.uy/2008/03/telegestin-su-impacto-en-la-salud-de.html>
- Ø Notaro, Jorge – “ El Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay, 1040-2012 Notas para el curso de Economía Laboral de 2012 la Licenciatura de Economía de la FCEA de la Universidad de la República – 2012
- Ø Notaro, Jorge-“La calidad del empleo en el Uruguay 1984-2003”. Instituto de Economía. Serie *Documentos de Trabajo DT 01/05*. En www.iecon.ccee.edu.uy Publicaciones IEcon Documentos de Trabajo.) - 2005
- Ø Notaro Jorge – Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina – Instituto de economía Serie Documentos de trabajo (2010) pag 8
- Ø O'Donnell, Guillermo - Estado, democratización y ciudadanía – Revista Nueva sociedad, Nro. 128 pág. 13 Caracas, Venezuela (noviembre/diciembre 1993)
- Ø Porrini, Rodolfo - “La historia de la clase obrera y los sindicatos en el siglo XX.: experiencias y aportes “Síntesis histórica del PIT-CNT On line. – (2008) Pág. 4

- Ø Rebellato, Jose L. - Conciencia de clase como proceso (1° parte) Revista Trabajo Social N° 12 Eppal Montevideo – Uruguay (1993)
- Ø Schvasstein, Leonardo (1991) - “Psicología social de las organizaciones” Editorial Paidós, Buenos Aires p. 254 – pág. 26
- Ø Senatore, Luis en “Política Pública Laboral en Uruguay: Análisis comparado de los cambios ocurridos en los periodos 1992-2004 y 2005-2009 y sus impactos sobre el sujeto sindical. (2010)
- Ø Senatore Luis, Mendez, Gustavo y Traversa Federico. Cuestiones de Agenda – La política laboral de un proyecto socialdemócrata periférico: un análisis de los cambios institucionales en Uruguay 2005-2009 – Pág. 13 (2011)
- Ø Supervielle, Marcos y Pucci Francisco - El trabajo y las relaciones laborales en el Siglo XX – En: El Uruguay del Siglo XX. Tomo III: La sociedad. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Ediciones Banda Oriental – Montevideo (2008) pág. 4 y 5 - 19
- Ø Supervielle, Marcos y Quiñones Mariela – La instalación de la flexibilidad en Uruguay – Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales – Documento de Trabajo N° 45 – Montevideo (2000) Pág. 20-65
- Ø Vargas Virginia – Ciudadanía globales y sociedades civiles – Revista Nueva Sociedad Nro. 163 – Caracas (1999)
- Ø Yañez Sonia – Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. Artículo publicado en Sindicalismo, género y flexibilidad en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina. Fundación Friedrich Ebert. Centro de estudios de la mujer (CEM) Santiago de Chile – (1999) Pág. 97-110

Recursos en la Web

- Ø http://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=a3b483bf-96b5-4983-9956-33eb1e6cb227&groupId=11515
- Ø <http://www.oitinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>
- Ø www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid...
- Ø <http://trabajosociedadarg.blogspot.com.uy/2008/03/telegestin-su-impacto-en-la-salud-de.html>
- Ø http://www.paritarios.cl/prevencion_de_riesgo_La_iluminacion_y_su_relacion_con_la_Higiene_y_seguridad_en_el_trabajo_el_bienestar_laboral_y_la_prevencion_de_accidentes.html
- Ø <http://www.uhmasalud.com/bid/285662/salud-laboral-la-temperatura-en-el-trabajo>
- Ø <http://www.trabajosociedadarg.blogspot.com/.../telegestion-su-impacto-en-la-salud-de.html-18-03-2001> (Neffa)
- Ø http://oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf