

XII

JORNADAS DE INVESTIGACIÓN

16, 17 y 18 de SETIEMBRE 2013

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

DERECHOS HUMANOS EN EL URUGUAY DEL SIGLO XXI

LIBERTADES

DIVERSIDAD

JUSTICIA

Trabajo y acción sindical: el caso de FUECYS

Nicolás Marrero



Espacio Interdisciplinario
Universidad de la República
Uruguay

Título de la ponencia: Trabajo y acción sindical: el caso de FUECYS¹.

Autor: Nicolás Marrero

Afiliación institucional: Docente e investigador del Espacio Interdisciplinario, Universidad de la República, Uruguay. Núcleo de Pensamiento Crítico y Sujetos Colectivos en América Latina.

Correo electrónico: nicolasmarrero2012@gmail.com

Resumen

El tema aborda esta ponencia está relacionado con las transformaciones del mundo del trabajo y el sindicalismo en la Federación Uruguaya de Comercio y Servicios (FUECYS). Este trabajo, constituye un avance de la investigación en curso sobre “Transformaciones del mundo del trabajo y acción sindical. El caso de FUECYS” financiado por el Espacio Interdisciplinario. En este avance, se presenta un marco conceptual para abordar los cambios en el trabajo y la praxis sindical en este sector, trazando las primeras hipótesis de trabajo.

La acción de los sindicatos en comercio y servicios está atravesado por dos tensiones contrapuestas: de un lado la precarización y flexibilidad laboral que tiene su origen en los cambios en la organización del trabajo, y de otro lado, el nuevo cuadro de relaciones laborales establecido a partir de 2005. En este marco se pretende indagar en las estrategias de FUECYS frente a los cambios ocurridos en la organización del trabajo y las relaciones laborales en cuatro sectores de actividad: Supermercados, Call Centers, Seguridad y Limpieza.

Se expondrán las discusiones teóricas y los marcos de referencia dentro del cual se incluyen las transformaciones más globales en el campo del trabajo, como sus impactos en Uruguay. Para luego, trazar un panorama de las repercusiones en el sindicalismo uruguayo. En esta primer avance, abordamos la percepción de los sindicalistas de FUECYS en torno a los cambios en el trabajo y las relaciones laborales. El análisis se sustenta en datos cualitativos en base a entrevistas en profundidad y datos secundarios.

Palabras clave: Trabajo, sindicalismo, relaciones laborales.

¹Trabajo presentado en las XII Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo, 16-18 de setiembre de 2013

Introducción

La comprensión de la acción sindical en un terreno clave, como es en comercio y servicios, adquiere una relevancia particular a la luz de los cambios que han acaecido en el campo del trabajo en las últimas décadas. En este cuadro, se destaca la importancia de observar los procesos al interior de los sindicatos, sus divergencias y convergencias, en relación a las acciones estratégicas que se orientan dar respuestas concretas a los desafíos que plantean: 1) las nuevas modalidades de trabajo (flexibilización laboral, tercerizaciones, y diversas formas de trabajos “atípicos”); 2) la regulación de las relaciones laborales con la re-instalación de los Consejo de Salarios en 2005 y el conjunto de leyes aprobadas referidas a la vida sindical; 3) al desarrollo y revitalización del movimiento sindical.

Se busca imprimir una mirada diacrónica que tome en cuenta el nuevo escenario que se abre con las medidas ‘neoliberales’ que se tomaron a comienzos de los años noventa y sus impactos en el movimiento sindical. Asimismo resulta relevante evaluar los cambios recientes que surgen a partir del año 2005, con el cambio del contexto político, económico y en las relaciones laborales. En este período la cuestión sindical estuvo presente en la agenda de debate, y es notorio el aumento de la tasa de sindicalización.

Resulta de una importancia fundamental observar si las tendencias más de fondo, es decir, si aquellas que transformaron el mundo del trabajo, volviéndolo más precario y flexible, siguen su curso, han sido revertidas o atenuadas. Y también, en qué medida los sindicatos estudiados toman en cuenta este fenómeno para formular sus demandas actuales, adaptar sus organizaciones y trazar estrategias. En este sentido, se vuelve necesario profundizar en el estudio en la capacidad de acción que el movimiento sindical-en tanto representación y participación directa de los trabajadores- tiene de construir tejidos de resistencia frente al capital y de impulsar transformaciones en el campo del trabajo y sociales, como modifican y aun definen el propio campo en que se desenvuelven.

De fondo, la tensión teórica que se establece al acercarnos a la relación trabajo y acción sindical, es la vieja antinomia estructura-acción que atraviesa toda la historia de la sociología y que en definitiva nos remite al debate (más viejo aún) filosófico objeto-sujeto². En este plano, se busca aportar a una perspectiva sintética que considere el influjo recíproco entre estructura y acción, pretendiendo otorgarles a los actores su influencia sobre la estructura. Los actores ‘moldean’ la realidad, pero no lo hacen libremente, sino condicionados por la historia que han heredado y contra las cuales, al decir de Marx, “tropiezan inexorablemente”.

2Francois Graña, (1999): “Un acercamiento a los paradigmas en Sociología”, en *Revista Ciencias Sociales* n°15.

La primera parte de la presente ponencia delimita los conceptos y debates en torno al trabajo y sus transformaciones recientes, continua con los cambios del trabajo y la situación del sindicalismo en Uruguay, y en el sector bajo estudio. Culmina con las hipótesis que guiarán la investigación que se está desarrollando.

Marco conceptual

La centralidad del trabajo (y sus debates)

En la década de los ochenta Claus Offe sostenía que las tradiciones clásicas de la sociología compartían que el trabajo constituía un hecho social central³. De hecho hasta fines de la década de los sesenta, tanto el marxismo, como la fenomenología y el accionalismo consideraban al trabajo como articulador de las relaciones sociales y un elemento generador de identidad social y de clase⁴. Las transformaciones capitalistas en los setenta encuentran en el plano teórico nuevas interpretaciones sobre el carácter de esos cambios en la organización social y en particular emergen un conjunto de teorías que, en mayor o menor grado, cuestionarán al trabajo como una categoría sociológica clave.

La piedra de toque sobre la cual ocurren las mutaciones del capitalismo contemporáneo está dado por la crisis capitalista que inicia en la década de los setenta. Las crisis económicas implican la interrupción del proceso de producción y reproducción social, alterando las formas de sociabilidad humana, y la crisis fechada en 1973 tiene repercusiones hasta el presente. La caída de la tasa de ganancia que se inicia hacia fines de los sesenta explica que la economía mundial se haya visto sometida a una serie de crisis desde hace cuarenta años⁵. Explica también, en último término, la crisis de la organización taylorista-fordista del trabajo que da lugar a las llamadas “reestructuraciones del proceso productivo”.

En el plano de la comprensión teórica estos fenómenos -ligados directamente al mundo del trabajo y sus repercusiones en la configuración social a escala mundial-, encontraron una multitud de denominaciones⁶ que expresan los desafíos para comprender la dinámica del capitalismo

3 Claus Offe (1992), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Editorial.

4 De la Garza Toledo (2000), El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX, en *Tratado de Sociología del Trabajo*. México: Ed. Fondo de Cultura Económica

5 La crisis mexicana de 1994-95, la crisis asiática de 1997-98, la cuasi-quiebra del fondo especulativo Long Term Capital Management (LTCM) de Wall Street en 1998, el crack del Nasdaq en 2001-02 y la actual crisis que se inicia en 2007 con la “explosión de la burbuja inmobiliaria” en EEUU.

6 Sociedad del Riesgo (Beck, 1998), Modernidad reflexiva (Giddens, 1993), Sociedad postindustrial (Bell, 1973), Sociedad Red (Castells, 1996), Postmodernidad, Sociedad de la Información y el conocimiento, Economía del Conocimiento (Banco Mundial, 1994), y más recientemente Capitalismo Cognitivo (Vercellone, 2013) etc. La cantidad de definiciones da una muestra de la dificultad para abordar categorías teóricas que den cuenta del conjunto de las transformaciones en el mundo del trabajo. Algunas de estas denominaciones son nombradas por Bianchi, Carlos, (2006).

contemporáneo.

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

En el caso del Postmodernismo su concepción no se refiere sólo al trabajo, sino que cuestiona el concepto de Modernidad. La idea clave de lo Postmoderno es el de la fragmentación “del Yo, de la Cultura, del Sujeto, de las relaciones sociales, de la historicidad, la vivencia en lo sincrónico, su substitución por el simulacro (Braudillard 1988). La sociedad de masas sería la de la desaparición del Sujeto, la masa no tiene estructura, no sigue leyes, rechaza la Historia y a lo Universal, se refugia en el consumo. La sociedad Postmoderna inauguraría un nuevo individualismo, con imprecisión en la vida privada, en las creencias y en los roles, con la fractura de la personalidad disciplinaria fordista, es la sociedad de la máxima elección y del máximo deseo (Vattimo, 1986).”⁷

Offe fue uno de los primeros en articular las concepciones Postmoderna con la tesis del fin del trabajo. Según este autor el Trabajo dejó de ser el articulador de las relaciones sociales y de identidad social o de clase. Sus argumentos se refieren a que: A) La tercerización, la revolución tecnológica y la precarización implican mayor heterogeneidad de las ocupaciones y por tanto, la imposibilidad de crear identidades amplias, B) Además, habría una fragmentación de los mundos de vida con respecto del trabajo, y pérdida de importancia de este último, el resultado sería la pérdida de importancia de lo laboral en la identidad; C) *Habría un nuevo individualismo resultado de la fragmentación de las ocupaciones*⁸.

Para las corrientes institucionalistas, en la sociedad capitalista está presente el conflicto de manera estructural, pero esto no implica que los trabajadores tengan que cuestionar el capitalismo, pues se podrían concretar luchas por mejores condiciones de trabajo y salarios a través de la negociación colectiva⁹. En este sentido, esta corriente se caracteriza por buscar un acuerdo productivo entre el capital y el trabajo. Dentro del institucionalismo, nombraremos dos que tienen vinculación con nuestra investigación: el regulacionismo y los neochumpeterianos. Para los primeros, lo básico es encontrar las instituciones reguladoras macro que permitan la articulación entre la producción y el consumo. Para los segundos, es el trabajo con las nuevas tecnologías la solución, con los problemas de difusión, adaptación y recalificación de la mano de obra¹⁰

7 De la Garza Toledo, Crítica de la razón para-posmoderna, RELET n°19. www.relet.iesp.uerj.br , Febrero 2008

8 Idem.

9 De la Garza Toledo (2000).

10 Idem.

En estas nuevas teorías sociales, en mayor o menor grado, se sustenta que el trabajo ya no se constituye más como el eje a partir del cual se organiza la vida social. Este cuestionamiento fue señalado desde los años ochenta, a partir de la constatación estadística de dos fenómenos: la reducción del empleo en la producción de bienes materiales y el creciente desempleo que afecta prácticamente a todas las sociedades capitalistas contemporáneas. Sin embargo, estos dos fenómenos son perfectamente comprensibles si se considera la dinámica esencial del sistema capitalista y, siendo debidamente analizados, no autorizan a desconsiderar la centralidad del trabajo¹¹.

Trabajo y ser social

En este escrito adscribimos a la tesis de que el trabajo es absolutamente central en la organización de las sociedades contemporáneas.

El trabajo y la forma de conceptualizarlo han mutado con el desenvolvimiento histórico. De un modo básico, el trabajo puede entenderse como la

“transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana utilizando determinados medios de producción. Esta actividad no es aislada sino que implica cierta interacción con otros hombres, como resultado de la misma, el hombre se transforma (...) implica cierto nivel de conciencia, de los objetivos, en cuanto a los resultados y la manera de lograrlos” (De la Garza Toledo; 2011).

De esta manera, el trabajo resulta de un proceso compuesto por la previa ideación y la objetivación, en donde la realidad es transformada al tiempo que lo hace el individuo y la sociedad. Es, ante todo, un acto que se desarrolla entre el hombre y la naturaleza. Pero el trabajo no sólo es una mediación entre el hombre y la naturaleza, es además un principio ontológico del ser social, una actividad que lo diferencia de los animales, como producto de un desarrollo que supera la mera adaptación a la naturaleza y le otorga un carácter social. En este sentido, el trabajo es fundante del ser social¹².

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

“una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural

11 La crítica en profundidad de estos planteos escapan a los objetivos de este trabajo. Una conclusiva respuesta fue ofrecida por Ricardo Antunes en *Adeus ao trabalho?* (2000) y *Os sentidos do trabalho* (2005).

12 Lukács, G. (2005)

para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de esa vida, y común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad.”¹³

Naturaleza del trabajo en servicios

Esta forma “natural y común a todas las formas de sociedad” que expresa esta definición, la relación entre el hombre y la naturaleza adquiere una gran complejidad en las sociedades capitalistas contemporáneas. Como este escrito pretende acercarse a la acción sindical en el comercio y servicios, se hace necesario precisar cuál es la naturaleza del trabajo en este sector de actividad.

Según De la Garza Toledo (2000) a inicios del siglo XXI la extensión de la producción inmaterial y la transformación y generación de objetos puramente simbólicos ha adquirido una relevancia central. Lo “inmaterial” en la producción hace referencia a

“aquella en que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto (...) En una parte de la producción inmaterial el objeto material sigue siendo importante, sin embargo, el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción del servicio”¹⁴ Surge la interrogante, si dicha compresión en un solo acto de la producción, circulación y consumo es apropiada para las formas de trabajo que se pretenden estudiar, es decir, el trabajo en Supermercados, Call Center, Seguridad y Limpieza.

Gershuny y Miles¹⁵ destacan que las expresiones referentes a “sector terciarios” para referirse a los servicios denotan que su definición se ha hecho en términos negativos. Es decir, se lo define “como lo que no es agricultura, minería, industria fabril, etc.”. Establecen, a su vez la ausencia de una definición clara al respecto. Algunos enfoques (G. Thomas; 1967) se concentran en meros elementos descriptivos, otros en las características de consumo de servicios, en los que la distinción tradicional entre productos finales e intermedios adquiere mucha importancia. Este planteo tiene su ventaja y estriba en “establecer una relación entre esas actividades atendiendo a su función económica, por la relación entre su consumo y la producción social global, lo mismo que en la concepción de ‘esferas’ del análisis marxista”. Los autores aclaran que la clasificación más interesante es la de Browning y Singelmann (1978), quienes “clasifican las industrias de servicios en cuatro grupos juntamente con los sectores primario y secundario tradicionales (que en su esquema reciben los nombres de sectores de ‘actividades extractivas’ y ‘de transformación’), a los que denominan respectivamente servicios de distribución, de producción, sociales y

13 Marx, Carlos: El capital, tomo I, vol. 1, cap. 5, p. 223

14 De la Garza Toledo, (2000)

15 Gershuny, J., Miles, I; La nueva economía de los servicios: la transformación del empleo en las sociedades industriales; MTSS, España: 1988.

personales”. Finalmente, pasan revista a las cuatro acepciones distintas del término “servicios”. Especifican que la expresión “trabajadores ocupados en los servicios” designa a aquel grupo de la población activa que realiza personalmente actividades de tratamientos de datos, producción de bienes intangibles o está ocupada en otros empleos “no productivos”. En la clasificación por sectores industriales, las “industrias de servicios” comprenden el grupo de entidades dedicadas fundamentalmente a la producción de bienes inmateriales y relativamente no duraderos, independientemente de las ocupaciones de sus trabajadores. Los mismos adjetivos “no duraderos” e “inmateriales” pueden aplicarse a los productos en forma de servicios, cuyo ámbito no coincide con el de las industrias de servicios, debido, de una parte, a que algunos de ellos son producidos y vendidos por empresas industriales, y de otro, a que los productos de determinadas empresas de servicios (“servicios de producción”) están incorporados a los artículos manufacturados. Por último, todo tipo de funciones finales pueden considerarse servicios, por cuanto al término del proceso de producción, todos los productos, con independencia de su carácter material, son o se convierten en inmateriales en el momento en que son consumidos (ya que, por término general, el residuo material que queda después del consumo carece de importancia económica inmediata)¹⁶

A partir de este breve repaso de las definiciones sobre el trabajo en servicios, se puede notar la dificultad de la teoría para adentrarse en este terreno. A los efectos de este escrito, consideraremos la producción inmaterial de servicios (en las ramas señaladas) bajo la definición general de trabajo, pero precisando sus alcances. En este sentido, el trabajo en servicios tiene la peculiaridad de actuar sobre la subjetividad (Call Centers, Seguridad Privada), pero también transforma la naturaleza (como el servicio de Limpieza o algunas actividades dentro de los Supermercados).

Definida en sus aspectos centrales como trabajo, el trabajo en servicios es posible entonces de estudiar cómo se establece la organización del trabajo, en el entendido de que el desenvolvimiento de la forma de organizar el trabajo tiene efectos duraderos en la acción sindical. Un breve repaso histórico, ayudará a comprender las formas actuales sobre las cuáles los sindicatos tienen que actuar.

La organización del trabajo

El comienzo de la primera fase en los países capitalistas centrales predominó hasta los inicios del siglo XIX, estuvo caracterizada por una producción diferenciada por obreros de oficio que organizaban su propio trabajo, este período corresponde con lo que Marx denominó la etapa “manufacturera”, en la cual los obreros no estaban sometidos al ritmo de la máquina sino que la

16 Ídem.

subordinación era formal, pues los trabajadores calificados conservaban el control de su proceso de trabajo.

La segunda fase corresponde a lo que Marx llamó “gran industria”, caracterizada por la introducción del maquinismo, el obrero es parcializado y sometido al ritmo de las máquinas, aún sin introducirse la administración científica del trabajo, y en donde la subordinación continuaba siendo formal.

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

“penetración y difusión de la división social y técnica del trabajo, la estandarización de los insumos u objetos de trabajo y de los medios de trabajo y la especialización de los trabajadores hicieron posible una subordinación real de los trabajadores, y permitieron que las empresas grandes incrementaran progresivamente la producción y la productividad sin requerir mayores inversiones en capital físico, debido a los sistemas de producción en series, la racionalización de la producción, la estandarización de los medios de producción y de los insumos, la intensificación del trabajo procurando el ahorro del tiempo muerto recurriendo a un cambio en los sistemas de remuneración, pagando los salarios según el rendimiento”¹⁷

Comienza la época de la producción en “masa” y en serie, de la especialización de los obreros (mayormente sin demasiada calificación o formación). Esta fase, denominada “fordismo” implicó no solo la cadena de montaje, sino que estuvo acompañada por un incremento notable del consumo masivo de los sectores asalariados. Sin embargo, como mencionamos al principio de esta ponencia, hacia la década del setenta el capitalismo entra en la segunda gran crisis internacional del siglo XX. Esta crisis es central para comprender el proceso de des-industrialización, y por contrapartida, el aumento del sector financiero y de todo el sector terciario de la economía.

Por otra parte, la ofensiva neoliberal que emerge a partir de los '70 no expresa otra cosa que una tentativa en gran escala y mundial por revertir la caída de la tasa de ganancia. Esta ofensiva se tradujo en un aumento considerable de la tasa de explotación, derivado del retroceso de los salarios, el crecimiento de la flexibilidad laboral y la prolongación de las horas de trabajo¹⁸.

17 De la Garza Toledo E., Neffa J.C; Trabajo y modelos productivos en América Latina; 1a ed. - Buenos Aires : CLACSO, 2010.

18 Heller, Pablo, (2012)

Por tanto, este período es caracterizado por un ataque general del capital y del Estado contra la clase trabajadora y contra las condiciones vigentes durante la fase de apogeo del fordismo. A nivel de las unidades productivas, esta reorganización de las condiciones sociales de producción se expresa en el surgimiento de “nuevas formas” de organización del trabajo.

Hacia los años '80 comienzan a consolidarse las llamadas reestructuraciones productivas, conocida como el pasaje de la “producción en masa” a la “producción ajustada”. Esta reestructuración en la organización del trabajo, denominada “modelo japonés” o “toyotismo”, tiene como características centrales: el trabajo en grupos, el sistema de justo a tiempo, el control de la calidad total, la búsqueda del perfeccionamiento continuo de la producción y la polivalencia funcional. Estos objetivos debían ser logrados con la participación activa de los asalariados, los cuales tenían que dejar atrás la pasividad del período taylorista-fordista —en la cual la separación entre la concepción /planificación del trabajo y el proceso de trabajo era una necesidad de la forma de organización del trabajo- para involucrarse en el mejoramiento continuo del proceso de trabajo. A estas características del “modelo japonés” se le sumaban los sistemas de remuneración variables en función de la antigüedad, una relación más cercana con proveedores y subcontratistas y, supuestamente, la garantía de estabilidad en el empleo.

La diferencia con el modelo anterior se debe también, a que ya no se busca la producción masiva de productos homogéneos, sino la diferenciación de los productos, con el eje de la innovación tomando en cuenta la variabilidad de la demanda. En suma, se trató de reestructurar el patrón productivo basado sobre el taylorismo-fordismo, buscando recuperar las bases de acumulación existentes de la etapa anterior.

El período también se caracteriza por una internacionalización de la producción, y una creciente competencia entre grandes monopolios, donde los aumentos de la productividad resultan claves. El desenvolvimiento del capitalismo ha resultado en que el aumento de la productividad del trabajo sea el medio más importante de elevar la tasa de explotación, y por tanto, del plusvalor. Conjuntamente, la competencia empuja a los capitalistas a disminuir los costos unitarios con el fin de obtener un margen sobre sus competidores. Competencia y productividad confluyen en otra batalla que libran continuamente los capitalistas: la batalla de la producción en el proceso de trabajo¹⁹. Aquí se encuentra uno de los elementos centrales que explican las reestructuraciones productivas. El segundo elemento, se encuentra asociado a la luchas obreras que hicieron eclosión desde finales de los sesenta y principios de los setenta donde

“se dio la explosión del obrero-masa, sector hegemónico del proletariado de la era taylorista-fordista que actuaba en el universo concentrado del espacio productivo (...) Esto

19 Shaik, A. (2006).

posibilitó el surgimiento, en amplia escala, de un nuevo proletariado cuya forma de sociabilidad industrial, marcada por la masificación, ofreció las bases para la construcción de una nueva identidad y de una nueva forma de conciencia de clase (...) A finales de los sesenta las acciones de los trabajadores alcanzaron su punto de ebullición, al cuestionar los pilares constitutivos de sociabilidad del capital, particularmente en lo que concernía al control social de la producción” (Antunes, 2005: 26).

De esta manera, la transición hacia nuevas formas de organización del trabajo tiene origen en la propia competencia intercapitalista, y por otro lado, en la necesidad de controlar las luchas sociales mencionadas.

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

Sobre el carácter de estas mutaciones aún no existe consenso. Las divergencias se han dado en torno a la existencia de una ruptura o continuidad entre fordismo y toyotismo.

Según algunos autores las NFOT son favorables si se las compara con el taylorismo y fordismo, toda vez que posibilitaron la aparición de un trabajador más calificado, participativo, multifuncional y polivalente. Esta interpretación, originadas en Piore y Sabel (1984), desarrolla la tesis de la especialización flexible.

De otro lado, en oposición a esta tesis (Antunes, 2005) , los cambios encontrados no se dirigirían a una “toyotización de la industria”, pero si estarían intensificando tendencias ya existentes, que no configurarían, por lo tanto, una nueva forma de organización del trabajo. Se trata, en este caso, de recurso para intensificar el trabajo, y por tanto incrementar el plusvalor.

Una tercera posición (Castillo, 1996) procura acentuar tanto los elementos de continuidad como de discontinuidad del modelo productivo, pero rescatando el carácter esencialmente capitalista del modo de producción, donde lo central es el proceso de liofilización organizativa, con eliminación, transferencia, tercerización y depuración (lean production) de las unidades productivas.

Acumulación flexible

Algunos autores²⁰, se refieren a la etapa iniciada en los setenta como el desarrollo del capitalismo basado en el paradigma de acumulación flexible. A nuestro entender, esto implica que la reproducción ampliada de las relaciones sociales capitalistas tienen como base la flexibilización y precarización laboral.

En términos generales, se entiende que la flexibilidad -incluyendo a la desregulación laboral-, implica un cambio en el papel y la extensión simbólica de las normas generales – representadas por el peso de las leyes - en la regulación entre los actores productivos, para dar mucho más espacio y

20 Arriola, J., Vasapollo, (2005); Harvey (1992).

prioridad a las normas particulares impuestas por el empleador (en el marco de desregulaciones) o acordadas entre las partes (en el caso de flexibilizaciones)²¹.

En este marco, Supervielle (1992) destaca varios tipos de flexibilidad. Tenemos al interior de la empresa, por una parte la **flexibilidad en la organización del trabajo** que implica la ruptura mencionada con los métodos rígidos del período anterior. Se trata de la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, donde cada trabajador realiza una amplia gama de tareas, de acuerdo a las necesidades del momento, también llamada *polivalencia*. Por otra parte, *la flexibilidad en el horario de trabajo*, en donde las empresas modifican el horario de trabajo de los trabajadores de acuerdo a sus necesidades. Luego, *la flexibilidad en la jornada de trabajo*, que habilita a las empresas a “funcionar sin detenciones los siete días de la semana durante todos sus turnos” y por último la flexibilidad en cuanto a los *planes vacacionales*.

Destaca, a su vez, la flexibilidad que hacen al **sistema de producción**, en donde distingue: la *flexibilidad en el empleo*, que implica adaptar el número de empleos a la situación operante en el mercado; la *flexibilidad en la subcontratación*, por la cual la empresa delega tareas subsidiarias a empresas autónomas (tercerización), y por último, *flexibilidad en el salario*, que tiende a “liquidar instituciones como el salario mínimo nacional, o las negociaciones por rama de actividad”.

Como parte de la ofensiva del capital ya mencionado, la desregulación laboral operada desde el Estado constituyó un elemento clave. Implicó un quiebre en el sistema de reglas de juegos de empresarios y trabajadores, un cambio de normas, expresada en la liquidación de mecanismos institucionales que los trabajadores habían conquistado, especialmente en lo referente a la regulación de la acción sindical, las formas de contratación laboral y el recorte de subsidios sociales. La desregulación está ligada, naturalmente, a la flexibilidad y precariedad, en tanto establece la modificación legal de la jornada laboral, la posibilidad de despedir sin pagar indemnización avalado por la ley, la inexistencia de coacción estatal para pagar horas extras, nocturnidad, ni pisos salariales, etc.

El concepto *in extenso* de flexibilidad y desregulación -y su aplicación efectiva- está ligada al desarrollo de la precariedad laboral, que es uno de los aspectos, de un fenómeno más amplio que abarca el plano socioeconómico, político y cultural que marca y regula las formas de vivir, de entender y de explicar la vida de un emergente sector de la población, que se ha denominado como un “nuevo “precariado”²². El concepto de precariedad laboral adquiere una amplitud mayor que la flexibilidad y desregulación, pero también menos específico. Algunas de las dimensiones por el cual es definido un empleo precario son: a) el grado de certidumbre respecto de la continuidad del

21 Supervielle (1992).

22 Gálvez, S. (2008)

trabajo; b) control sobre las condiciones de trabajo; 3) la protección; y, 4) un ingreso estable.²³

Uruguay frente a los cambios del trabajo

Uruguay no estuvo ajeno al panorama mundial. El sector industrial disminuyó su participación en el PBI global, desde el 26% en 1990 al 13,6% en el 2002. La contrapartida de este proceso fue el incremento en la participación de los sectores de comercio y servicios del 29% al 37% en el 2002. En sentido, este crecimiento expandió el trabajo asalariado en esta rama, teniendo como expresión de este fenómeno que el 68,9% de la población económicamente activa se concentra en el sector terciario, si se incluyen en éste el 13% del comercio y el 51% de los servicios, frente a un 24,2% ubicado en los sectores productivos y un 4% en el sector primario²⁴. Esta transformación, configura una parte esencial de las transformaciones productivas en las últimas décadas.

Dentro de la división internacional del trabajo, Uruguay se coloca en una doble especialización: de un lado una especialización agroindustrial selectiva y centralizada, y de otro lado un papel relevante en el proceso de intermediación productiva regional. Es por esto que las inversiones extranjeras más importantes, en el marco de este desarrollo, ha sido a la banca, al comercio, a actividades agroindustriales de exportación, y telecomunicaciones, entre otros.²⁵ Por tanto, el capital internacional tiene una amplia presencia en comercio y servicios. Por ejemplo, en supermercados, seguridad privada, call center o empresas de limpiezas, se verifica la creciente presencia de grandes multinacionales que controlan el mercado²⁶.

El contexto económico en las últimas dos décadas, muestra que durante los noventa la expansión de la economía nacional fue sostenida. La tasa de crecimiento anual ascendió a 4,4% entre 1991 y 1998²⁷. A raíz de la crisis internacional, Uruguay entra en recesión en 1999 hasta 2002. En este período el PBI cayó casi un 20%. A partir de 2003 se inicia un proceso de recuperación económica sin interrupciones hasta el año 2012. En efecto, en este lapso el producto nacional crece un 51,28%. Constituye la expansión económica más grande de la historia uruguaya en un lapso tan corto.

Reformas laborales

En el plano de las reformas laborales, durante el período 1992-2004 se procesó el retiro del estado de la negociación colectiva, iniciado con la no convocatoria a los Consejos de Salarios por parte del

23 Rodgers, Gerry (1989)

24 Verónica Amarante y Rodrigo Arim (2005).

25 Olesker; Crecimiento y Exclusión, (2000).

26 Para profundizar en este aspecto ver: Guerra, Pablo (2003), Informe Nacional Uruguay (2009). Estudio de la Seguridad Pública y Seguridad Privada, OEA, Dpto de Seguridad Pública; El País, 27/09/2009. Suplemento “El Empresario”. “Un negocio millonario tras los que barren y limpian”, El Observador, 16/05/2010, Suplemento de la Cámara de Telecomunicaciones del Uruguay.

27 Amarante, V., Perazzo, I., “Crecimiento económico y pobreza en Uruguay 1991-2006”, Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo, DT 09/08.

presidente Lacalle en 1992²⁸. En este lapso, se fue operando el desmantelamiento del aparato de protección legal de los trabajadores.

Las políticas implementadas desde el Estado, en los noventa son coincidentes con los criterios impulsados por algunos organismos internacionales (Banco Mundial). Dichos criterios se orientaban hacia: la desregulación de los mercados y en especial el mercado de trabajo; la adaptabilidad de la fuerza de trabajo vía flexibilidad laboral; la limitación o disminución de los privilegios monopolísticos de los trabajadores del sector formal y las transferencias de ciertos recursos a los sectores informales más desfavorecidos²⁹.

El período se caracterizó básicamente por la descentralización y el carácter bilateral de la negociación colectiva, que cuando esta existía, se producía a nivel de empresa y no por rama de actividad; la pasividad de los gobiernos frente a la política de desmantelamiento de las organizaciones sindicales, emprendida por las patronales, especialmente en los sectores en expansión vinculados al comercio y servicios en general.³⁰ A su vez, afectó la organización de los sindicatos al quitar la institucionalidad de la negociación colectiva.

A partir de 2005 se sucedieron un conjunto de leyes y decretos que conforman una amplia Reforma Laboral que modificó sustancialmente el escenario de actuación del movimiento sindical uruguayo. Senatore y Méndez³¹ señalan la nueva orientación de la política pública laboral, que se condensó en dos decisiones: el fomento de la negociación colectiva y el tripartismo, por un lado, y medidas que apuntan al equilibrio de los negociadores, por otro. Según los autores, el reequilibrio de los actores exigía facilitar el fortalecimiento de la organización sindical. Entre los primeros elementos hacia la reforma laboral se destacan: a) La creación del Consejo Superior Tripartito y el Consejo Superior Rural, con competencias originales para categorizar sectores de actividad y proponer modificaciones a la ley de Consejos de Salarios; b) Creación del Consejo Bipartito de diálogo y negociación con los funcionarios públicos; c) La instalación de los Consejos de Salarios en los 20 grupos de actividad definidos por el Consejo Superior.

Esta nueva orientación, sin embargo, no se procesó en el vacío. El movimiento sindical tuvo entre de sus reivindicaciones centrales el restablecimiento de la negociación colectiva por rama. Fue por tanto, mediante la acción colectiva de los sindicatos que se logró configurar una nueva situación en las relaciones laborales.

28 Hay que tener en cuenta que en Uruguay se pasó por varias etapas en cuanto a negociación tripartita (Estado, capital y trabajo), que comienza de manera informal en la década de 1910 con José Batlle y Ordoñez y se institucionaliza en 1943, con la Ley de Consejos de Salarios que fijaba salarios mínimos por rama de actividad. La aplicación de la Ley se suspende entre 1968-1985, bajo regímenes autoritarios y dictatoriales, y tiene un breve reestablecimiento entre 1985-1992 con el advenimiento de la democracia.

29 Senatore, L.; Méndez G.(2009)

30 Idem.

31 Idem.

Entre 2005 y 2009 se aprobaron más de 35 leyes referidas al ámbito de las relaciones laborales. Entre las más importantes están la protección y promoción sindical, descentralización empresarial (tercerización), trabajo doméstico, entre otras, que conjuntamente con la reinstalación de la negociación colectiva tripartita, dieron forma a un nuevo modelo de regulación de las relaciones laborales. Por un lado se aprobaron, las normas de libertad sindical y regulación de la licencia sindical, y por otro se decretó la posibilidad de que el Ministerio del Interior desaloje los lugares de trabajo ocupados por los trabajadores en caso de conflicto³². En 2007 se aprobó la Ley de Tercerizaciones que regula una modalidad de contratación que se extendió a partir de la década del '90. Luego, entre 2008 y 2009 se aprobó la ley que crea el Instituto Nacional de Empleo Profesional (INEFOP); la ley que establece las 8 horas para los trabajadores rurales; la ley que regula las licencias especiales, por ejemplo licencia por estudio; la ley de acoso sexual laboral; la ley de acortamiento de los juicios laborales y la ley de negociación colectiva para los empleados públicos.

Acción sindical y praxis

Como mencionamos más arriba el surgimiento del ser social se hace posible a partir del trabajo, pero no se agota en éste. La categoría teórica *praxis* se vuelve fundamental para señalar que el ser social crea objetivaciones que trascienden el universo del trabajo. En este sentido,

“deve-se disntiguir entre formas de praxis voltadas para o controle e a exploração da natureza e formas voltadas para influir no comportamento de ação dos homens. No primeiro caso, que é o do trabalho, o homem é sujeito e a natureza é objeto; no segundo caso, trata-se de relações de sujeito a sujeito, da aquelas formas de praxis em que o homem atua sobre si mesmo (como na praxis educativa e na praxis política)” (Netto y Braz, 2011)

La primera forma de praxis, es decir, entre hombre y naturaleza ha sido modificada profundamente en los últimos siglos, como desarrollamos más arriba. Estas transformaciones tienen sus efectos, a su vez, en la segunda forma de praxis, aquella que “influye en el comportamiento y acción de los hombres”, en nuestro caso sobre las formas de organización y acción sindical, como veremos más adelante.

El concepto de praxis se vincula a la esencia de la acción social, y esta última, constituye uno de los fundamentos de la ciencia social. En efecto, la acción social debe distinguir las prácticas rutinarias o reproductivas de las prácticas transformadoras que, pueden hacer emerger **nuevas estructuras, nuevas significaciones y nuevos sujetos**³³. Entendemos que esta distinción resulta sugestiva a la hora de identificar aquellos aspectos de la praxis sindical que han tenido efectos más duraderos en

32 Idem.

33 De la Garza Toledo (2006). *Tratado latinoamericano de Sociología*, México: Editorial Anthropos.

las estructuras, en las significaciones y en los sujetos.

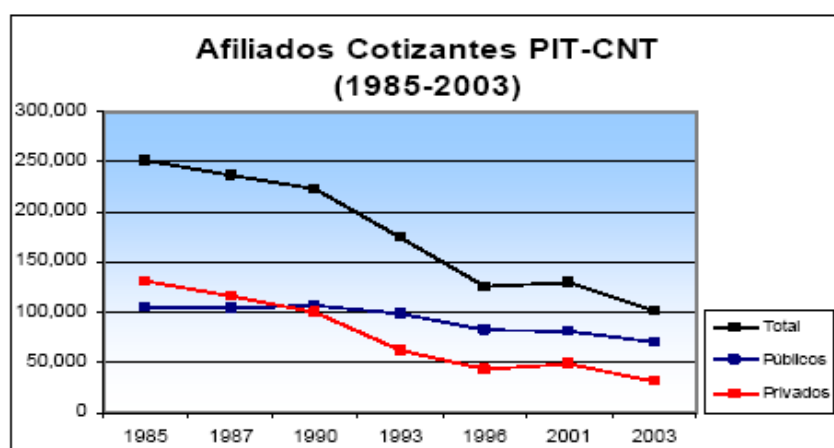
La praxis sindical en Uruguay

Uno de los efectos más notables de la desregulación laboral, la precarización y flexibilización laboral durante los noventa y principios de la presente década, fue la pérdida de capacidad de acción del movimiento sindical, en cuanto organización que logra poner límites a la explotación. Esta situación fue potenciada, a su vez, por la crisis económica de 2002 y sus consecuencias nefastas: aumento de la desocupación cerca de un 20% y caída de un 25% del salario real.

La industria y el sector público, son sectores claves donde las tasas de sindicalización fueron históricamente altas. Su retroceso impactó negativamente en el movimiento sindical. Como contrapartida, el incremento de los trabajadores de la ‘economía de los servicios’ generó problemas para asimilarlos a las estructuras sindicales. Cabe mencionar que dichos trabajadores fueron tradicionalmente más difíciles de organizar.

La actividad sindical en Uruguay se redujo fuertemente durante los noventa, la tasa de sindicalización pasó del 35% en 1987 al 15% en el año 2000. En el sector privado cayó del 28% al 8% en este período.

Gráfico 1. Afiliados PIT-CNT y Relación Públicos / Privados



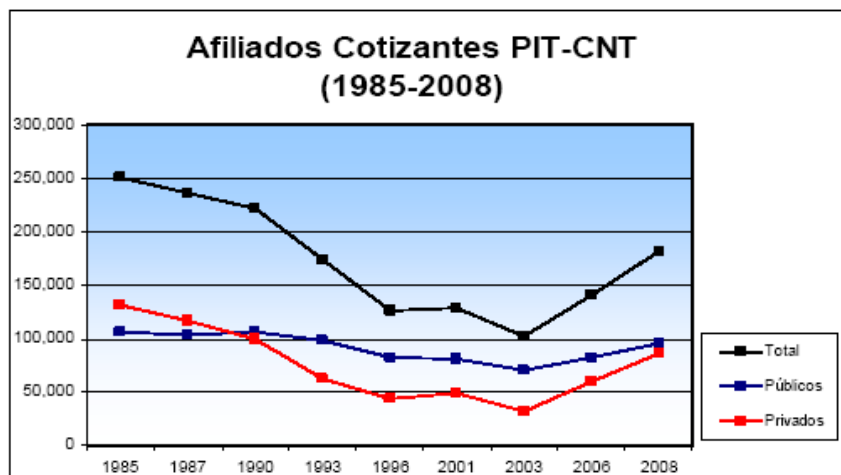
Fuente: Senatore (2010).

Los sindicatos estaban en crisis. Esa fue la caracterización general durante este período. Para demostrarlo, se tomaban diversos indicadores: la pérdida de afiliados; problemas de identificación de intereses como consecuencia de la heterogeneidad de la población que están representando y de la agregación de los mismos; erosión de la estructura de representación; capacidad de movilización; y el cambio institucional³⁴

34 Quiñones, Acosta y Barros (2006).

Sin embargo, a partir de 2003-04 se produce una inflexión en el crecimiento de afiliados al PIT-CNT. En el año 2003 los afiliados al PIT-CNT eran poco más de 100 mil trabajadores. En 2012, el PIT-CNT estima que la cantidad de afiliados supera los 350.000 trabajadores.

Por esta razón, los debates han dejado atrás los posibles indicadores sobre la “crisis sindical” y se han concentrado en las “elecciones estratégicas” de “revitalización” y desarrollo del movimiento sindical. Estas reflexiones se han creado en torno a algunos determinantes del poder sindical y las oportunidades que se presentan para asumir acciones orientadas a revertir las condiciones más desfavorables que los afectan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos PIT-CNT.

Senatore (2010)

La “revitalización” sindical no es sólo un fenómeno nacional. A nivel internacional este hecho forma parte de un debate. Para algunos autores la “revitalización” está centradas en las estrategias que han definido los sindicatos para promover su fortalecimiento, entre ellos algunos son: la afiliación de nuevos miembros, el impulso de estructuras sindicales horizontales; la realización de manifestaciones populares y la construcción de coaliciones con otras organizaciones de la sociedad civil. Para otros, el concepto se refiere a las distintas estrategias orientadas a recuperar la fortaleza de las organizaciones sindicales en distintos contextos nacionales, como por ejemplo: organizar nuevos miembros, reestructurar la organización; construir coaliciones con otros movimientos sociales, asociarse con los empleadores; actuar políticamente; establecer vínculos internacionales. (González y Haidar, 2009)

Percepción del trabajo en FUECYS: primeros avances.

En este apartado, se desarrolla una primera aproximación en torno a la percepción de los activistas sindicales sobre los cambios en el mundo del trabajo en comercio y servicios y la acción sindical en la Federación Uruguaya de Comercio y Servicios. Se ordena tendiendo en cuenta: a) las

transformaciones en la organización del trabajo y la producción; b) las transformaciones en las relaciones laborales y; c) las transformaciones sindicales (tanto a nivel de estructura como de estrategia).

a) Transformaciones de la organización del trabajo y la producción

Para la evaluación de los cambios en este plano, tomamos en cuenta la percepción en torno a las siguientes dimensiones: grado de incorporación de tecnología, calificación, polivalencia, condiciones de trabajo, salario, tercerizaciones y precariedad laboral.

En relación a la *flexibilidad al interior de la empresa*, es decir, en la organización de la producción, tenemos que los entrevistados perciben que se ha incorporado **tecnología** (se trata de un fenómeno desigual en toda la rama) a los procesos de trabajo, aunque en menor medida que en otras ramas de la economía como la industria. Allí donde se produjeron cambios técnicos de envergadura trajo aparejado la necesidad de incorporar el conocimiento y ampliar las **calificaciones** de los trabajadores (como se visualiza en call center), coincidente este aspecto con la idea de “reintroducir la inteligencia obrera en el proceso de trabajo” señalada en el parte conceptual. Al respecto, se destacan las conclusiones de la primera Encuesta de Actividad de innovación en servicios (2004-2006) donde se muestra que los sectores de servicios innovan tecnológicamente y organizacionalmente, y fue –en este período– una práctica relativamente difundida entre los sectores de servicios estudiados³⁵.

Los entrevistados también visualizan la **polivalencia** en el sector. Aunque en muchos casos no asociada a la introducción de tecnología o el desarrollo de nuevas capacidades, sino en la posibilidad de la empresa de hacer uso arbitrariamente de la fuerza de trabajo. Aunque sería necesario explorar otro aspecto: allí donde se extendió el uso de nuevas tecnologías (Call Center) la organización del trabajo tiene una mezcla de componentes del taylorismo-fordismo con la instalación de nuevas formas de organización del trabajo. Por otra parte, los trabajadores perciben modificaciones en las condiciones de trabajo, concretamente, es una problemática la *flexibilidad en el horario de trabajo y la jornada laboral*.

En relación a la flexibilidad en el sistema de producción encontramos la *subcontratación o tercerización, la inestabilidad en el empleo y el salario*. Las **tercerizaciones** han sido señaladas

35 Bibiana Lanzilotta, “I Encuesta de Actividades de Innovación en Servicios”, ANII, 2009, Disponible en http://www.anii.org.uy/indicadores_de_CTI.htm. Es necesario destacar que dicha encuesta no abarca al sector Comercio (por considerar que tienen un bajo nivel de innovación) y al sector Financiero (por su alto nivel de innovación). Esto hace que para la presente investigación las conclusiones referentes a las innovaciones en el Comercio –supermercados, etc.– sean restringidas

como un problema de primer orden, pues éstas están relacionadas a la precariedad laboral y a los bajos salarios, tanto en las empresas privadas pero, especialmente, en el Estado. Las tercerizaciones constituyen *una forma de quitar conquistas sindicales y una* modalidad espúrea de reducir los costos, afectando a la vez los intereses de los trabajadores.

Los entrevistados reconocen que los **salarios** han crecido desde la instalación de los Consejos de Salarios. Sin embargo, algunos entrevistados destacan una gran recuperación, mientras otros relativizan este aspecto acentuando que los salarios siguen muy bajos o incluso que la participación del ingreso de los trabajadores ha disminuido en términos relativos comparado con la masa de riqueza creada en los últimos años.

Para enmarcar esta discusión, señalemos una reciente investigación del Instituto Cuesta Duarte³⁶, donde se afirma que *“Pese al importante proceso de recuperación salarial y de los ingresos que se viene registrando en el país durante los últimos años, en 2010 los ocupados que en su ocupación principal no alcanzaron un ingreso líquido mensual de \$ 10.000 fueron 813.000, lo que representa un 52,6% del total. Por lo tanto, más de la mitad de los ocupados percibieron menos de \$ 10.000 en la mano, lo que configura una clara muestra de lo sumergidas que siguen estando la mayor parte de las remuneraciones en el país”*³⁷. La investigación también afirma que *“el total de diezmilpesistas tanto en el Comercio como en los Servicios alcanza a casi 215.000 ocupados”*, lo que constituye un 26,41% del total de la PEA, siendo el sector que cuenta con más trabajadores con un ingreso por debajo de los \$10.000.

“Ha habido un crecimiento, eso es objetivo absolutamente, hay un crecimiento que es real. Ahora si lo pongo dentro del contexto general del país, hay un retroceso en la participación total del salario por más que ha crecido en el PIB”, señalaba uno de los entrevistados.

Perciben también una **alta rotación laboral** que tiene su origen en la precariedad laboral. Aunque los motivos de esta rotación, según los entrevistados, han cambiado con respecto a una década atrás. Si con anterioridad la rotación laboral respondía a una decisión de las empresas de ajustar el personal de acuerdo a sus necesidades -constituyendo el aspecto mencionado de flexibilidad externa- ahora la rotación es por “voluntad propia”, es decir, por las condiciones de trabajo y los bajos salarios, en un contexto de mayor tasa de empleo. De acuerdo a esto, el entrevistado afirma *“la rotación laboral hoy no sólo responde a la precariedad. Porque por ejemplo en supermercados hay una alta rotación laboral porque a pesar de los avances que hemos obtenidos, los salarios siguen*

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

37 Instituto Cuesta-Duarte, “Los Diezmilpesistas”, Agosto 2011.

siendo bajos”. El fenómeno de la alta rotación laboral se encuentra presente en todos los sectores entrevistados: Call Center, Seguridad privada, Limpieza y Supermercados.

Algunos aspectos mencionados, tanto en relación a la polivalencia como en las condiciones de trabajo, no indican una “estrategia de especialización flexible”, sino lo que formó parte de una ofensiva general del capital contra la clase trabajadora y contra las condiciones vigentes conquistadas en el período anterior.

Por otra parte, no surge con claridad que haya emergido en este sector una transformación a un nuevo tipo paradigmático de organización del trabajo. Si bien en algunos sectores existen aspectos de polivalencia e incorporación de tecnología, junto a nuevas condiciones de trabajo más flexibles, por otro lado se han extendido bajo los convenios colectivos -como veremos más adelante- sistema de categorías por salario, un aspecto clásico del modelo taylorista. Estos aspectos colindan con estudios recientes, como por ejemplo en el caso de la industria (Pucci, 2008). El concepto de “hibridación” es el que intenta explicar esta combinación de elementos, en donde *“formas de organización del trabajo tienden a asumir formas ‘híbridas’ en las cuales se yuxtaponen y entremezclan componentes de diferentes modelos de origen (...) muchas de las nuevas formas de organización del trabajo implementadas en nuestros países no asumen la lógica integral de los nuevos modelos productivos, sino aspectos parciales y fragmentarios de los mismos –en donde- los modelos previos de organización del trabajo tienen una “fuerza emblemática que permea todas las futuras transformaciones”*³⁸.

b) Transformaciones en las relaciones laborales

En cuanto a la percepción de las leyes laborales surge con claridad el parte aguas que significa la reinstalación de la negociación colectiva y las leyes vinculadas a la protección de la actividad sindical. El proceso de regulación laboral ha sido percibido como un fortalecimiento de los sindicatos. En este sentido, podemos evaluar este proceso como la recomposición de las reglas de juego de los actores sociales, empresarios y trabajadores, es decir, de aquellas normas sociales (en el terreno laboral) que reestablecen la relación social funcional entre estos actores con la presencia coactiva del Estado. Implica, para los entrevistados, una reconstitución de los mecanismos institucionales que habían conquistado antaño, pero que consideran mejorado con respecto a sus anteriores períodos, en especial el de 1985-1992.

En este sentido, los entrevistados nombran dos leyes fundamentales vinculadas a las relaciones

38 Pucci (2008), ob cit.

laborales: la ley de 17940³⁹ y la ley de negociación colectiva. Estas dos son consideradas como vitales para la organización sindical. Un entrevistado señala *“creo que hay dos leyes que en realidad son los dos grandes pilares de la organización que tenemos, eso está claro, que son las grandes responsables del salto –cuantitativo de afiliados-(...) la ley de promoción y protección sindical y la ley de negociación colectiva”*.

Por otra parte, los convenios colectivos firmados a partir de 2005, con la reinstalación de los Consejos de Salarios, constituyen una fuente elemental para la evaluación de la dialéctica de las transformaciones de las relaciones laborales y la organización del trabajo.

Los temas fundamentales tratados en los convenios, además de la fijación de salarios por rama, tienen que ver con el establecimiento de **categorías**, la **jornada laboral** (regulación de horarios de descanso, horas extras, etc., y en algunos sectores reducción de la jornada laboral), **polivalencia** (adecuación del salario a los empleados que cumplen múltiples tareas), **formación profesional** (declaración de compromisos para mejorar las competencias laborales de los trabajadores) y **condiciones de trabajo** (principalmente, las referidas a salud e higiene laboral).

Tomando en cuenta estos aspectos, podemos señalar que –al menos en la letra- los convenios han intentado regular las dimensiones de flexibilidad laboral mencionada en el apartado anterior. Hay que destacar que, por supuesto, aquello que ha sido plasmado en los convenios es el resultado de la fuerza, de una lucha secular entre las cámaras patronales y los sindicatos de comercio y servicios, es decir, el corolario de la lucha de clases.

Por otra parte, la expresión “híbrida” de las organización del trabajo que comentamos más arriba, tiene su correlato en las cuestiones tratadas en los convenios colectivos, en tanto se entremezclan aspectos de las “nuevas formas de organización del trabajo” (como la polivalencia y la formación profesional) con las categorías y descripción de tareas asociadas al salario, aspecto “clásico” de la etapa taylorista-fordista. En relación a esto, encontramos un reciente estudio que señala en estos términos un proceso similar -más avanzado- para el caso de la industria *“La yuxtaposición de componentes tayloristas y postayloristas típicos de las formas híbridas de organización del trabajo también la encontramos en diferentes convenios de la rama metalúrgica, en el cual luego de una exhaustiva descripción de categorías se plantea la necesidad de incentivar la polifuncionalidad en la producción y rediscutir las categorías negociadas”*⁴⁰

Por tanto, para el caso de Comercio y Servicios las transformaciones en las relaciones laborales tienen un efecto parcial en la organización del trabajo y la producción. Su principal incidencia es en los salarios y la definición de categorías.

39 Ley de libertad sindical, que declara como nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o su acceso al mismo.

40 Pucci, F., Nión, S., Ciapessoni, F., Rojido, E., (2010).

Conclusiones

Se han descrito los conceptos y dimensiones más relevantes que han surgido en la investigación. Los procesos de transformación del trabajo de comercio y servicios pueden ser explicados por el concepto de “hibridación”. Esto implica, la yuxtaposición de elementos del período taylorista junto a nuevas formas incipientes de organización del trabajo (la introducción de tecnología, polivalencia, formación profesional). Sin duda, las conclusiones aquí presentadas sobre este punto son preliminares. Serán necesarias otras investigaciones que validen o sustenten estos resultados. Ya que como fuente empírica tenemos las percepciones de los entrevistados, los convenios colectivos y la encuesta de innovación en servicios. Futuros estudios deberán profundizar en estos aspectos.

Hemos encontrado también, que en este sector se ha impuesto desde hace décadas la flexibilidad en el sistema de producción a través de la tercerización, la precariedad laboral y la flexibilidad del salario. Las formas de tercerización son percibidas mayormente en el Estado. Mientras que se percibe una persistencia de la precariedad laboral, relacionada a la rotación laboral, es decir, la inestabilidad del empleo. Por último, el salario ha pasado de una etapa flexible en los noventa a la regulación a partir de 2005.

Las transformaciones en las relaciones laborales han tenido impacto limitado sobre ciertos aspectos de la organización del trabajo y la producción. Esto, a través de la regulación que imponen los convenios colectivos. Especialmente, se han regulado el salario, categorías, condiciones de trabajo (horario y jornada laboral, seguridad e higiene). Hay intentos parciales de introducir la formación profesional, aunque ha quedado hasta ahora -en los convenios analizados- en declaración de deseos. Y por otra parte, breves menciones a la polivalencia. No hay registro de cambios profundos referidos a nuevas formas de organización del trabajo. Hay que destacar que la temática salarial es el eje casi exclusivo de las primeras dos rondas de consejos de salarios, incorporando nuevos elementos a partir de la tercera y cuarta ronda.

Como resumen e hipótesis hacia adelante, podemos aventurar que las transformaciones en FUECYS y su acción sindical esta mediada por dos tensiones: por una parte, una fuente de debilitamiento que proviene de las formas flexibles y precarias de organizar el trabajo, y por otra parte, una fuente de fortalecimiento que constituye la negociación colectiva y las leyes que amparan la libertad sindical. En este sentido, se deberá continuar en el estudio de las estrategias y acciones que lleva adelante FUECYS para resolver estas tensiones.

Bibliografía

- Amarante, V., Perazzo, I. (2009), "Crecimiento económico y pobreza en Uruguay 1991-2006", Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo, DT 09/08.
- Antunes, R. (2005). "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo", Bs. As: Editorial Herramienta, Taller de Estudios Laborales.
- Arriola, J., Vasapollo, (2005) L. "El conflicto capital-trabajo en las nuevas condiciones de acumulación mundial" en "Flexibles y precarios, Bs. As.: Edit. Viejo Topo.
- Bibiana Lanzilotta, (2009) "I Encuesta de Actividades de Innovación en Servicios", Agencia Nacional de Innovación e Investigación.
- Castillo, J. (1996), "Sociología del Trabajo. Un proyecto docente, Madrid: CIS-Siglo XXI.
- De la Garza Toledo, (2000), "El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX" en Tratado de Sociología del Trabajo. México: Edit. Fondo de Cultura Económica.
- (2008), Crítica de la razón para-posmoderna, RELET nº19.
- (2010), Hacia un concepto ampliado del trabajo", Barcelona: Ed. Anthropos.
- Gálvez, S. (2008) "El movimiento obrero en la España del tiempo vivido: del "sujeto político" al nuevo 'precariado'", en Cuadernos de Historia Contemporánea, vol. 30, en sitio web: www.revistas.ucm.es
- Guerra, Pablo (2003) "Condiciones de trabajo en los Supermercados de Uruguay: la visión de los trabajadores". Montevideo: Instituto Cuesta-Duarte, PIT-CNT.
- Heller, Pablo, (2012) "Tasa de ganancia y crisis mundial" en Revista Hic Rhodus. Crisis capitalista. Polémicas y controversias, Nº 1. Instituto Gino Germani.
- Instituto Cuesta-Duarte, (2011) "Los Diezmilpesistas", disponible en www.cuestaduarte.org.uy
- Informe Nacional Uruguay (2009). Estudio de la Seguridad Pública y Seguridad Privada, OEA, Dpto de Seguridad Pública.
- Marx, k. (2004) "El dieciocho brumario de Luis Bonaparte", Argentina: ediciones Libertador.
- Netto, José Paulo; Braz, Marcelo. 2011. Economía Política: uma introducao crítica. Sao Paulo: Cortez Editora.
- Lukács, G. (2005), "Ontología del ser social: el trabajo. Textos inéditos en castellano. Bs As: Ed. Herramienta.
- Olesker, Daniel (2000). "Crecimiento y Exclusión: Nacimiento, Consolidación y Crisis Del Modelo de Acumulación Capitalista en Uruguay, 1968-2000", Montevideo: Edit. Trilce.
- Pucci, Levin, Bianchi y Trajtenberg (2008), La implementación de las normas de calidad en la industria uruguaya, Montevideo: Ed. Trilce,
- Pucci, F., Nión, S., Ciapessoni, F., Rojido, E., (2010) " Viejos y nuevos temas en la negociación colectiva uruguaya", en "El Uruguay desde la Sociología VIII", Montevideo: Ed FCS

PIORE, M. & SABEL, C. (1984) "*The second industrial divide: possibilities for prosperity*". New York: Basic Books.

Quiñones, Acosta y Barros (2006). Tendencias sindicales en el marco de las transformaciones actuales del mundo del trabajo: perspectivas de futuro y estrategias de revitalización. Ponencia presentada en la Mesa Temática "Transformaciones en el mundo del Trabajo". V Jornadas de Investigación Científica. Facultad de Ciencias Sociales.

Rodgers, Gerry (1989) "Precarious work in Western Europe: The state of the debate". En: Rodgers, Gerry and Janine Rodgers (eds.). Precarious Jobs in labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe, International Institute of Labour Studies, Free University of Brussels, pp. 1-16.

Supervielle, Marcos y Guerra, Pablo (1992) "De la producción en masa a la producción ajustada", Montevideo: Edit. CEALS.

Senatore, L.; Méndez G. (2010), "Uruguay 2005-2009: las políticas laborales y el sujetos sindical" Instituto de ciencia política –FCS-Udelar.

Shaik, A. (2006), "Valor, acumulación y crisis. Ensayos de Economía política", Bs. As: Ed. Razón y Revolución.

Verónica Amarante y Rodrigo Arim (2005) "el mercado laboral: cambios estructurales y el impacto de la crisis, 1986-2002", OIT.

Páginas Web

<http://presidencia.gub.uy>

http://www.anii.org.uy/indicadores_de_CTI.htm

www.relet.iesp.uerj.br

