

**ESTRATEGIAS SINDICALES
FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN
LA ACTUACIÓN DE UNI
UN SINDICATO GLOBAL
EN URUGUAY**



Ivonne Bestard

C.I.: 1.192.665-9

Monografía Final

Tutora: Prof. Soc. Mariana Cabrera

RR.LL. Facultad de Derecho – UDELAR

18 de Abril de 2017

INDICE

| | | |
|--------|--|-----|
| I | INTRODUCCIÓN | 3 |
| II | MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES | 5 |
| II.1. | Proceso de Globalización y Relaciones Laborales | 5 |
| II.2. | El Sector Servicios | 7 |
| II.3. | El actor sindical en la Globalización | 12 |
| III | FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 22 |
| III.1. | Fundamentación del problema de investigación | 22 |
| III.2. | Objetivos de la investigación | 23 |
| III.3. | Estrategia metodológica | 23 |
| IV | ANÁLISIS | 27 |
| IV.1. | Presentación de los sindicatos en estudio | 27 |
| IV.2. | Ejes del análisis | 29 |
| V | CONCLUSIONES | 36 |
| | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 39 |
| | ANEXO I: PAUTAS DE ENTREVISTAS | 43 |
| | ANEXO II: ENTREVISTAS | 45 |
| | ANEXO III: INFORMACIÓN SECUNDARIA | 76 |
| | ANEXO IV: DELEGADOS SECT. SERV. CONGRESO PIT/CNT | 106 |
| | AGRADECIMIENTOS | 109 |

I. INTRODUCCIÓN

Ésta investigación pretende analizar las relaciones que existen entre un sindicato global del sector servicios, UNI, que representa a más de 20 millones de trabajadores de más de 900 sindicatos en el planeta y tres sindicatos uruguayos afiliados al mismo. Se ha elegido dicho sector por ser el que más ha crecido en Uruguay y el mundo en los últimos años.

Dentro de la perspectiva del estudio de las RR.LL. en la era actual y el proceso de reestructuración de los mercados mundiales que se da con la Globalización, existe la posibilidad que estemos consagrando muchos esfuerzos en tratar de encontrar soluciones convencionales para atenuar las consecuencias del desempleo y promover el empleo decente, el reconocimiento de derechos de las trabajadoras y los trabajadores, así como el empleo juvenil; sin ponderar en forma adecuada los nuevos contextos tecnológicos, productivos y la transnacionalidad que hoy adquiere el factor trabajo.

El economista y escritor español José Luis Sampedro en su libro “El mercado y la globalización” define al proceso globalizador como *“Constelación de centros con fuerte poder económico y fines lucrativos, unidos por intereses paralelos, cuyas decisiones dominan los mercados mundiales, especialmente los financieros, usando la más avanzada tecnología y aprovechando la ausencia o debilidad de medidas regulatorias y de controles públicos”*. (Sampedro,2002:65)

Estos poderes tienen una importancia tal que pueden obtener acuerdos por fuera de controles políticos que afectan el empleo y las relaciones de trabajo.

Mirado desde una perspectiva histórica el mundo laboral ya no va a ser igual al de décadas anteriores, y la sociedad debe prepararse para ello, ya que una de las consecuencias de estos procesos es el aumento del desempleo estructural.

Dentro de la Globalización los gobiernos y las empresas e instituciones se ven en la obligación de cambiar sus políticas a nuevas circunstancias globalizadoras en que es necesario poseer una nueva noción del trabajo enlazada a tecnologías inteligentes como la robótica, domótica y drones afectados a la producción.

El núcleo de la representación sindical ha sido el centro de trabajo, pero esto también ha mutado y hoy nos encontramos con empresas que se trasladan por el mundo y fragmentan a esa unidad física de trabajo.

Hoy en día podemos hacer compras por Internet a China o EE.UU. desde el celular o computadora de nuestra casa, un Gerente de RR.HH. de una multinacional puede cerrar una filial en cualquier otra parte del mundo dejando sin empleo a todo el personal, o el fenómeno tan actual de fusión de empresas, provocando el mismo resultado en cuanto a la desaparición de puestos de trabajo.

El sindicalismo ha sufrido impactos de la Globalización, se habla de que es necesario que los dirigentes sindicales estén adaptados a estas nuevas realidades, además de que la legislación socio-laboral debe cambiar. También se dice que los sindicatos deben traspasar sus límites nacionales, articulando su actividad junto a los sindicatos globales que actúan a nivel internacional.

Todas estas situaciones constituyen un verdadero desafío para las organizaciones obreras que las llevan a reevaluar sus estrategias y su enfoque de las RR.LL.

Es en base a todo lo dicho que este trabajo tratará de ver la acción conjunta de UNI un sindicato global, con tres sindicatos de servicios al que representa en Uruguay en temas centrales de RR.LL. como los derechos de los trabajadores y la acción sindical en general.

Es importante el papel que puede cumplir un sindicato mundial ya que la Globalización provoca un aumento de la individualización social y una deslocalización, superando los límites en lo nacional, que impulsa a los sindicatos locales a establecer estrategias internacionales para poner límites a los poderes de las empresas y en la defensa del trabajador, de su salario y condiciones de trabajo.

La trascendencia de un sindicato global también está dada por el aumento en el proceso globalizador de la negociación de las condiciones de trabajo localizadas a nivel de un país, ya que quedan supeditadas o limitadas por la existencia de empresas que trascienden las normas y lógicas nacionales, impactando en los gobiernos y sindicatos para el manejo del conflicto, la negociación y la regulación de las relaciones laborales.

II.MARCO TEÓRICO

El problema de investigación propuesto parte de algunos conceptos teóricos interrelacionados que permiten analizar el vínculo entre sindicatos nacionales e internacionales del sector servicios en el marco de los procesos de Globalización y sus implicancias para las relaciones laborales.

II.1 PROCESO DE GLOBALIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES

La Globalización es un fenómeno complejo y multidimensional, es un proceso que atañe a lo económico, a lo político, a lo jurídico y a lo social.

Supervielle y Zapirain dicen: *“El proceso de globalización ha sido un proceso fundamentalmente vinculado a la economía y a la eliminación de las barreras que obstaculizan el comercio mundial. Fenómeno donde han primado las consideraciones económicas. Impulsados por políticas que propician la liberalización y la desregulación ha llevado a que, la globalización o extensión del mercado, se identifique con la ausencia de reglas; carencias señaladas como una de las causas que impiden que dicho proceso sea más justo y equitativo”* (2009:96)

Agregan además que este entorno mundial está basado en grandes cambios que vive la Humanidad, como la expansión de los mercados al mundo, pero además se da la transformación de los procedimientos tecnológicos y los sistemas de producción, que transforman la organización de las unidades productivas y las formas de trabajar.

Según Rafael Rodríguez entre los factores económicos y políticos de la globalización se encuentra el aumento de la inversión extranjera directa por el cual las empresas de algunos países se establecen y funcionan en otros países, en general este desplazamiento se da de países desarrollados a países en desarrollo y en sectores económicos no tradicionales como ser la inversión en servicios. (Rodríguez, 2014:9)

Otro elemento es el aumento del comercio internacional apoyado en la reducción de los costos de transporte, información y comunicación.

Las TICS (tecnologías de información y comunicación) están ligadas a la nueva subjetividad que adopta el capitalismo para poder competir y operar.

Siguiendo con la línea de pensamiento de Rafael Rodríguez, también en lo político el entrecruzamiento económico se da en una esfera transnacional lo que deriva en restricciones en el rumbo de la planificación

económica, trasladando las resoluciones a los centros mundiales de poder.

En el ámbito ideológico el mercado pasa a ser el centro de actuación e instrucción de los intercambios. El neoliberalismo económico justifica la idea de un Estado reducido a la mínima expresión. Este pensamiento hegemónico se da además en el dejar de lado los intereses comunes para resaltar el individualismo y la competencia.

La Globalización también acarrea cambios en lo social y por ende en la conducta de los trabajadores y sus RR.LL., en la manera de producir bienes y servicios en las empresas y en el proceder de las mismas enfocadas a la competencia.

En lo jurídico la Globalización (por efecto de la competencia internacional) ha dado paso a la desregulación de las RR.LL. cambiando el Derecho del Trabajo que tiene normas heterónomas de protección hacia el trabajador.

En las formas de producción taylor-fordistas, las RR.LL. se caracterizaban por una relación bilateral entre el trabajador y la empresa, por la permanencia del mismo en ese lugar de trabajo durante un tiempo prolongado (muchas veces hasta la jubilación), un contrato laboral de duración indeterminada, en un único puesto de trabajo, desarrollando la misma tarea, con un régimen de jornada laboral de 8 horas, además de una cobertura estatal avalada por un sindicato de empresa o fuera de ella.

Esto comienza a cambiar en las siguientes décadas, entre otros factores, por los procesos asociados a la Globalización, que trae consigo el libre tránsito comercial y financiero en los años 70. Las RR.LL. se transforman; las modalidades de tercerización y flexibilidad externa generan una relación triangular donde aparecen entre otros una empresa suministradora de mano de obra, un subcontratista, o un intermediario. Se hacen más frecuentes otras formas de contratación del personal, a plazo, por obra, por zafra, a prueba, se desregulan y flexibilizan los mecanismos de inicio de la relación contractual y finalización de la misma facilitando los despidos.

Toman mayor auge modelos de organización del trabajo donde se fomenta la polivalencia funcional, en la cual un trabajador desempeña varias tareas y una mayor flexibilización de los términos del contrato.

El salario ya no es fijo sino que depende de otros factores como por ejemplo la productividad o el rendimiento.

La tarea ya no se realiza en un solo lugar físico sino que se puede realizar a distancia con diferente duración de la jornada laboral.

En este nuevo contexto productivo se fomenta la reducción de costos del factor trabajo a través de despidos masivos y deslocalización empresarial, con el correspondiente efecto en el plano social.

En paralelo se presentan nuevas maneras de desarrollar el trabajo a través de call centers y el teletrabajo, se pueden realizar fuera de la empresa e incluso en otro país.

En un sistema de interconexión a través de las TICS y la nueva forma de trabajo en red, de trabajo en equipo, de subcontratación y outsourcing, el factor trabajo pierde su identificación colectiva, lo que afecta a la labor de los sindicatos individualizando en forma creciente al trabajador en sus intereses, proyectos y condiciones laborales.

El capital en esta sociedad que trabaja en redes se armoniza globalmente mientras que el trabajo se individualiza, acrecentando la desigualdad entre capital y trabajo.

II.2 EL SECTOR SERVICIOS

II.2.1 DEFINICIÓN

La definición del sector servicios o sector terciario es compleja y problemática. En los comienzos de las investigaciones del sector se le definió de forma residual, es así que se hablaba de todas las actividades que no estaban incluidas ni en el sector primario (enfocado a la sustracción de recursos naturales de la tierra) ni en el secundario (dedicado a la transformación de los recursos naturales a través de la industria).

De acuerdo con Supervielle y Zapirain *“el concepto de sector terciario fue creado recién en 1941 (Clark 1941) como todo aquello que no podía clasificarse como industrias agrícolas o extractivas industriales. Esta falta de definición, pero también esta falta de interés por este sector, cambia justamente en la década del 90 cuando comienza a expandirse y a ocupar crecientes porciones de la población activa”*. (2009:50)

En forma tradicional se ha ubicado a la definición en contraposición a la producción de bienes, destacando la intangibilidad de los mismos debido a que se necesita una interacción paralela con la producción y el consumo, pero en la actualidad esto no es así ya que no se requiere que sea un intangible ni de un auxilio físico para conformar el consumo de ellos.

Acerca de la discusión que se da entre trabajo productivo y servicios, Offe (1993) plantea que esta discusión es falaz porque los servicios se

generan para optimizar el sistema productivo y esto de alguna manera explica su expansión en el último siglo.

Hay diferentes definiciones que variaron en el tiempo, entre ellas se destaca la definición de Arriagada (2007:30), quien habla de tres perspectivas:

“Un enfoque positivo de servicios que los caracteriza como intangibles, invisibles y perecederos, con simultaneidad entre la producción y el consumo. Un enfoque residual que los caracteriza como toda aquella producción que no corresponde a bienes. Una definición funcional como una actividad en la que existe un cambio en las condiciones de una persona o de un bien, previo consentimiento del consumidor y el productor”.

Ésta parecer ser la definición que mejor se adapta a la realidad.

Cuando se habla de “definición funcional”, conlleva un factor principal que es la transformación de una persona o un bien. Ésta transformación por la acción del servicio puede ser intangible o tangible como por ejemplo con la realización de una película o hacer la contabilidad de un cliente, incluso este servicio no tiene porque ser inmediato o personal.

Más allá de estas definiciones que destacan los aspectos en común de las actividades y productos de servicios, es un sector muy heterogéneo. Es posible mencionar que dada la heterogeneidad del sector servicios y los cambios que la Globalización ha producido en el mismo, podemos encontrar un grupo de empleos de alta calidad y mejor pagados y a la vez otro grupo de empleos más precarios y con salarios bajos.

II.2.2 SERVICIOS Y GLOBALIZACIÓN

El sector servicios es muy importante para la creación de empleo y la agregación de valor de la producción, con un peso cada vez mayor en el producto bruto, ya sea en países en desarrollo como en países desarrollados.

Su incremento ha sido notorio en casi todos los espacios de actividad.

El comienzo de la economía capitalista se dio con una tradición agrícola, poco a poco los países van añadiendo el trabajo industrial para luego dar paso al avance de los servicios.

Los primeros esbozos del rol económico de los servicios se dan por la década del 30 del siglo XX, en donde el claro denominador era el proceso productivo fordista, aquí empiezan a asomar los primeros estudios del sector con Fisher (1935), Clark (1940) y Fourastié (1949), instauraron la

división de la actividad económica en producción primaria, secundaria y terciaria con variadas actividades que se dedicaban a la producción de servicios como diversión y ocio, educación, transporte y comercio hasta la filosofía y el arte creador.

En los años 70 con el declive del paradigma fordista, empieza una nueva etapa de producción capitalista con transformaciones del modo de producción en las organizaciones y su consecuente modificación en la división del trabajo.

Se van implantando algunos elementos como la información, las tecnologías, el conocimiento y las innovaciones, en un mundo que comienza a asomar el fenómeno de la Globalización.

Otras explicaciones del crecimiento del sector servicios en las últimas décadas, son las planteadas por Touraine (1969) y Bell (1973).

Al tratar de explicar los nuevos modelos de sociedad que aparecen con el fin de la producción fordista, Touraine y Bell hablan de “sociedad post-industrial” o “sociedad de consumo”.

Para ambos el crecimiento del sector servicios está relacionado con el aumento continuo del conocimiento a través de la evolución de la ciencia y la tecnología.

En las últimas décadas, en un mundo crecientemente globalizado, donde el comercio internacional se intensifica, con nuevas formas de producción, se subcontratan entre otros, servicios intensivos en conocimiento a empresas de cualquier parte del mundo que tienen trabajadores e infraestructura en telecomunicaciones que son imprescindibles para contemplar los requerimientos de clientes globales.

Se profundizan el uso de mecanismos de tercerización y subcontratación de ciertos servicios en donde surgen empresas que prestan sus servicios a otras empresas.

Para resaltar los cambios del sector servicios vinculados a la Globalización, Juan Carlos Serrano en su trabajo “El sector servicios en la economía global: transformaciones y consecuencias” (2011:2) dice:

“Podríamos decir que muchas de las actividades incluidas en el sector servicios han existido siempre (comercio, transporte, seguridad, medicina, enseñanza, administración pública), pero es desde mediados del siglo XX cuando se ha producido un cambio espectacular, incrementado exponencialmente desde la tercera revolución industrial (años setenta del pasado siglo); la mayoría de los trabajadores hoy no producen bienes materiales, sino que trabajan en actividades relacionadas con el sector servicios.

Otra variación importante es la localización de las actividades terciarias ya que los servicios empresariales y financieros se encaminan a agruparse en áreas urbanas específicas llamados “distritos financieros”.

A diferencia de la deslocalización industrial dada por la Globalización, solo en la banca y en las grandes multinacionales del comercio se ha dado esta deslocalización del sector terciario.

En cuanto a la evolución del comercio se diferencian tres etapas:
La primera en la época preindustrial que se encuentra distinguida por restricciones en cuanto a producción y transporte, y por una demanda de artículos solo de primera necesidad

La segunda es la etapa de la era industrial que incluye la especialización y división del trabajo, en donde aumenta la producción y hay un progreso en las comunicaciones y el transporte.

La tercera y actual etapa es la del comercio a gran escala, con mundialización de las relaciones comerciales, nuevas formas comerciales de cadenas de distribución y una diversificación e incremento en el volumen de mercancías del comercio exterior.

En el libro “La innovación y la nueva economía de servicios en América Latina y el Caribe” Rubalcaba plantea: *“Las presiones competitivas asociadas con la globalización de los mercados han cambiado las relaciones entre las empresas, aumentando la necesidad de la modernización y la interacción. El proceso de internacionalización aumenta el tamaño de las empresas, facilita la distribución del trabajo, ofrece oportunidades para las economías de escala y especialización y establece la necesidad de incorporar servicios de producción y distribución (Francois,1990). En este sentido la internacionalización contribuye en parte al aumento de la demanda de servicios, en particular los servicios empresariales (Bryson,2004). (Aboal et al, 2015:35).*

El autor plantea además que las exportaciones en este sector son en parte debido al aumento de las mismas en otros sectores de la economía. Habla también que el incremento del comercio internacional del sector terciario no se circunscribe tan solo a los viajes y el transporte ya que otros servicios fueron y son exportados, relacionándolo y condicionándolo con la ampliación de la IED (inversión extranjera directa).

Y concluye diciendo: *“La globalización está promoviendo diferentes formas complementarias para internacionalizar los servicios. Algunos de los servicios empresariales, específicamente los servicios de ingeniería, consultoría estratégica, ferias, marketing, estudios de mercado y otros, han florecido como resultado de la globalización”.*

II.2.3. SECTOR SERVICIOS EN URUGUAY

En Uruguay el sector servicios tuvo un temprano desarrollo, y desde las primeras décadas del siglo XX su participación llega al 50% del producto bruto interno.

Tabla 1. Participación porcentual del sector servicios en el PBI (precios constantes 2005), 1901-2010 (valores promedio por década)

| Década | Participación porcentual (promedio) |
|-----------|-------------------------------------|
| 1901-1910 | 49.8 |
| 1911-1920 | 52.6 |
| 1921-1930 | 51.4 |
| 1931-1940 | 55.5 |
| 1941-1950 | 53.5 |
| 1951-1960 | 57.1 |
| 1961-1970 | 61.1 |
| 1971-1980 | 59.7 |
| 1981-1990 | 64.5 |
| 1991-2000 | 70.5 |
| 2001-2010 | 72.5 |

Fuente: Elaboración propia a partir de Bonino, N., Román, C. y Willebald, H. (2012) con datos originales del Banco Central del Uruguay, Área de estadísticas económicas.

Con el continuo crecimiento de la urbanización y la concentración poblacional en la capital, en los años 1930 y 1940 se produce un aumento importante del sector industrial, de comercio y servicios en Uruguay. Como consecuencia de esta expansión, hace eclosión una nueva clase obrera urbano-industrial y en los servicios.

Entre 1936 y 1948 se configura el aumento en el número de trabajadores en el sector de servicios, tanto estatales como privados. Además se transforma la estructura social de la clase obrera donde se feminizan algunas ramas, aumentando los migrantes internos y disminuyendo los externos.

A través de la evolución de la economía en los años siguientes se produce una importancia creciente del sector servicios en nuestro país con el consiguiente aumento del peso de los sindicatos de ese sector en la estructura general sindical.

En los últimos 15 años el sector servicios sigue siendo el que más crece. El informe de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Uruguay, sobre “La importancia económica del sector comercio y servicios” (2014:1) dice: “En el período 2003 – 2014 el valor agregado generado por el Sector

Comercio y Servicios se incrementó en términos constantes un 90.7%, lo cual significa una tasa promedio de crecimiento anual de 5.5%. Por su parte, la economía uruguaya en dicho período, creció un 78.2%, alcanzando una tasa promedio anual de 4.9%, inferior al registro de crecimiento del Sector Comercio y Servicios.

De esta forma se confirma el aumento de la participación del Sector Comercio y Servicios en el PBI global durante el período analizado: mientras que en el año 2003 la participación del sector era de un 58.8%, en la actualidad el peso del sector en el total de la economía asciende a 64.70%.”.

En cuanto al empleo, en estos últimos 15 años el porcentaje de ocupados en servicios oscila en el entorno del 75%, de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas.

El peso de este sector de trabajadores queda de manifiesto también en su participación sindical. Actualmente en el sector servicios se encuentran prácticamente casi la mitad de los afiliados al PIT/CNT.

Tabla 2. Número y distribución porcentual de delegados al Congreso del PITCNT (Año 2015) según sector servicios y resto de sectores

| Asistentes Congreso PIT/CNT Año 2015 | Delegados Número | Delegados % |
|---|---------------------|----------------|
| Sector Servicios | 531 | 46,13% |
| Otros sectores | 620 | 53,87% |
| TOTAL | 1.151 | 100,00% |

FUENTE: Instituto Cuesta Duarte PIT/CNT

Nota: Se elige un delegado cada 200 afiliados cotizantes. Se estima un total de 230.100 afiliados

Ver ANEXO IV: la distribución por sindicato

II.3 EL ACTOR SINDICAL EN LA GLOBALIZACIÓN

Si como se ha descripto la Globalización repercutió en las RR.LL. es posible mencionar que también tuvo efectos en los sindicatos a través de la manera de funcionar y organizarse.

El proceso de Globalización trae consigo una crisis de las organizaciones sindicales complicando sus logros pasados y perjudicando su poder de negociación.

En las empresas multinacionales sobretodo, los sindicatos deben luchar con nuevas estrategias de RR.HH. con el objetivo de individualización de las RR.LL. y eliminar así la tarea colectiva sindical.

También las empresas ganan poder para negociar, ejerciendo una presión bajo la amenaza de deslocalización, de desinversión y por ende de desempleo, y así retroceder la acción de los sindicatos.

La competencia transfronteriza y la imposición de mercados globalizados han tenido repercusiones negativas en la disminución del poder del sindicato y del Estado-nación.

Antenas Collderman (2008:38) plantea, de acuerdo con Ferner y Hyman (1998), que los sindicatos ya sean nacionales como internacionales tienen problemas para adecuarse a los desafíos de la Globalización.

Analiza la situación actual del movimiento sindical desde un enfoque amplio, teniendo en cuenta sus funciones y los diferentes aspectos de la crisis que atraviesan.

Señala al respecto:

- Una crisis de afiliación y de representación, especialmente entre trabajadores jóvenes, mujeres, inmigrantes y precarios.
- La disminución de la conflictividad laboral dentro de un contexto que incluye la mutación del conflicto laboral y el deterioro del poder de presión de los trabajadores y su poder de negociación.
- Un descenso en la influencia social del sindicalismo y su peso en la vida social y política de cada país.
- La problemática sindical como respuesta a los nuevos desafíos ideológicos que se dan en el proceso de Globalización económica. (Hyman 1999)

Desde otra óptica, en el estudio de OIT "Los sindicatos y el reto de la mundialización", se afirma que *"la mundialización ha incitado indudablemente a los empleadores y a algunos gobiernos a adoptar una actitud más hostil ante las reivindicaciones de los sindicatos en pro de sus miembros, e incluso a oponerse decididamente a las funciones sindicales tradicionales"*. (OIT,1998:22)

La Globalización y sus procesos asociados generan desafíos para los sindicatos locales y en este contexto la vinculación internacional pasa a ser una estrategia clave, distinta a la solidaridad internacional de los orígenes del sindicalismo, momento histórico en el que las organizaciones sindicales nacionales eran frágiles al igual que la regulación estatal de las relaciones laborales.

Ésta solidaridad entre los trabajadores organizados de distintos países es uno de los pilares del vínculo histórico entre sindicatos locales e internacionales aunque a lo largo del tiempo haya pasado por diferentes

etapas y con diferentes obstáculos y resistencias por parte de los sindicatos nacionales de los diferentes países.

La Globalización trae aparejada la necesidad de otro tipo de vínculos, Antenas (2008:41) dice que ésta proximidad estratégica se basa en la comprensión de que el fenómeno de la Globalización neoliberal es un proceso que no se puede frenar y ante el cuál se debe tratar de corregir sus excesos e introducirle una dimensión social.

Es ante esta necesidad que empiezan a jugar aspectos como la capacidad de negociación de los sindicatos y la circulación de información entre sindicatos de distintos países frente a empresas transnacionales.

II.3.1. LAS CENTRALES SINDICALES INTERNACIONALES

Si la tendencia a través de la historia del sindicalismo ha sido a la internacionalización, la evolución del sindicalismo internacional y su situación actual refleja las dificultades y controversias que han existido para articular organizaciones con diferentes bases ideológicas y estrategias

Desde el inicio en 1864 de la Asociación Internacional de Trabajadores (llamada también Primera Internacional), Marx y otros teóricos afirmaban que fuera de la nacionalidad que tuvieran, los trabajadores del mundo adolecían de los mismos problemas y por lo tanto tenían que unificar sus esfuerzos, intereses y objetivos para vencer a la burguesía.

Aquí nacieron diferentes organizaciones que trataron de conectar a núcleos de trabajadores de diferentes países para alcanzar la revolución universal, de estas decisiones surgen y se destacan la Primera, Segunda y Tercera Internacional Obrera.

En 1917 se produce el triunfo de la revolución rusa con Lenin a la cabeza y en 1919 se funda la Tercera Internacional de carácter comunista, alejada de las ya mencionadas posiciones moderadas de carácter revisionistas. Es desde aquí que se impulsa la formación de un sindicalismo marxista- leninista.

Paralelamente a la Tercera Internacional, se reconstruye la FSI (Federaciones Sindicales Internacionales) que había sido fundada en 1913 en Zurich, con la participación de 19 centrales nacionales europeas y cuyo funcionamiento se vio interrumpido a raíz de la Primera Guerra Mundial, tenía su sede en Amsterdam y hegemonía socialdemócrata.

Además cobra impulso el sindicalismo cristiano naciendo en 1922 la CISC (Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos).

Después de la Segunda Guerra Mundial se constituyen tres organizaciones sindicales internacionales, representativas de distintas tendencias ideológicas:

La Federación Sindical Mundial (FSM), fundada en el año 1945 en París ante disolución de la FSI. Ésta organización es fundadora de OIT, es de tendencia comunista y marxista-leninista.

Inicialmente agrupó a todos los sindicatos de Europa, América del Norte y el resto del mundo tanto de tendencia socialdemócrata y comunista. Debido a las tensiones de la Guerra Fría los socialdemócratas se separan y forman en 1949 la CIOSL.

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Creada en 1949, representaba a 157 millones de trabajadores en 225 organizaciones sindicales afiliadas en 148 países y territorios.

Confederación Mundial del Trabajo (CTM). Es la reorganización en el año 1968 de la CISC, de orientación cristiana. Tiene sede en Bruselas y agrupaba en el año 2001 a 144 organizaciones de trabajadores de 116 países.

Terminada la Guerra Fría estas grandes Federaciones Internacionales iniciaron conversaciones para fusionarse entre sí. El 1 de noviembre de 2006 la CIOSL y la CMT se disolvieron para crear integradas la Confederación Sindical Internacional (CSI), con otras federaciones nacionales independientes.

A nivel regional, en América durante los años 50 y 60 de post-guerra está presente la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), representación regional de la CIOSL, y la CPUTAL (Coordinadora Permanente de Unidad Sindical de Trabajadores de América Latina) unida a la FSM. Ambas estuvieron impregnadas por la impronta de la Guerra Fría, la ORIT dependiente del sindicalismo norteamericano hasta 1997 donde se comienza a dar un proceso más democrático y plural en sus políticas y la CPUTAL dominada por los partidos comunistas.

Con respecto a los países del Cono Sur, éstos se caracterizaban por una carencia de estabilidad política bastante importante que incluía el encadenamiento de regímenes civiles democráticos, autoritarios, y de dictaduras militares, lo cuál dificultó un quehacer sindical en conjunto más allá de sus fronteras.

Además de estos factores, el punto más concluyente en la configuración de un enfoque nacionalista de los sindicatos, era la presencia de una economía proteccionista que dificultaba el relacionamiento comercial de los países de Sudamérica y ocasionaba que tuvieran una débil inclusión, de la región en su conjunto, a la economía mundial.

En 1987 con el apoyo de la CIOSL/ORIT se crea la CCSCS (Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur) integrada por centrales sindicales de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, las cuáles realizan acciones coordinadas que se efectivizan en las primeras etapas de la creación del Mercosur, a partir de 1991, presentándose estas centrales sindicales de los países miembros en forma unida delante de las mesas de negociación oficiales.

II.3.2. LOS SINDICATOS MUNDIALES POR RAMA

En cuanto a la acción sindical para Rafael Rodríguez: *“Los sindicatos tienden a coordinar su acción entre los distintos países e introducir formas de cooperación transnacional. El sindicalismo debe romper sus propias fronteras territoriales, replantear su estrategia sindical y desplegar su actividad en ámbitos supranacionales. Las alteraciones ocurridas en las relaciones de poder entre el capital y el trabajo, conlleva la necesidad de que se fortalezca la capacidad negociadora de los sindicatos, lo que difícilmente se logra en forma aislada y a nivel local. Los sindicatos tienden así a coordinar su accionar en forma internacional.*

El objetivo de la acción sindical, entre otras cosas, consiste en detener las medidas que busquen condiciones mínimas de trabajo y empleo, como forma de alentar la competitividad internacional de las empresas”. (Rodríguez.R, 2014:117).

Los sindicatos nacionales han tendido a organizarse internacionalmente por sector de actividad económica en sindicatos mundiales. Los sindicatos mundiales están más o menos vinculados a las grandes centrales mundiales, pero algunos son completamente autónomos y eligen sus autoridades por decisión de los sindicatos nacionales que las integran.

Entre los sindicatos mundiales más fuertes puede mencionarse a las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) las cuales están relacionadas a la Confederación Sindical Internacional (CSI) donde se encuentra UNI Global Union, sindicato cuya relación con organizaciones nacionales se estudia en esta en esta investigación.

II.3.3 ELSINDICALISMO EN URUGUAY

En relación al sindicalismo en Uruguay interesa plantear 3 aspectos que aportan elementos de análisis en el presente estudio.

1. La evolución del sindicalismo nacional hacia la unificación en una única Convención Nacional de Trabajadores, que caracteriza y singulariza al movimiento histórico y actual en relación a muchos otros

países. Esta característica explica a su vez la modalidad de relacionamiento con el sindicalismo internacional.

El sindicalismo en Uruguay tiene una larga trayectoria, con varias vertientes ideológicas desde su origen. Según Rodolfo Porrini en “Historia de la clase obrera y los sindicatos en el Siglo XX: experiencias y aportes” (2011:17) en el último tercio del Siglo XIX nacieron y se desarrollaron movimientos internacionales que promovían reivindicaciones de los asalariados en Europa, fueron las corrientes socialistas, marxistas y anarquistas.

En Uruguay tuvieron actuación los internacionalistas en 1875 relacionados a los anarquistas, y en 1884 y 1890 las organizaciones “protosindicales” como “las sociedades de ayuda mutua”, las de mutuo mejoramiento” y las “sociedades de resistencia”, ninguna de ellas tuvo continuidad y se le ha denominado (al período que llega hasta 1895) como de presindicalismo y al posterior (1895-1905) como de sindicalismo disperso.

En la década del 40 se da un intento de central única de trabajadores que se dificulta entre otras cosas por la heterogeneidad ideológica del sindicalismo de la época.

En cuanto al relacionamiento con sindicatos globales en 1951 la Confederación Sindical del Uruguay se afilia a la Central Mundial CIOSL y a la ORIT que tiene predominio de la AFL-CIO del sindicalismo de EE.UU.

Entre 1959 y 1961 se conformó la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU) y la disolución de la Unión General de Trabajadores (UGT)

En la década del 60 se dan importantes huelgas rurales y grandes conflictos gremiales, además de la aparición de nuevas formas de lucha sindical y el proceso de pasaje de una etapa de división y fragmentación a la unificación sindical.

Se crea la Mesa Sindical Coordinadora de Entes Autónomos y la Confederación de Organismos de Funcionarios del Estado (COFE).

En el difícil camino a la unidad sindical, la afiliación internacional de las distintas centrales revelaba distintas concepciones ideológicas, obstaculizando la tarea conjunta hacia una única central.

La UGT afiliada a la comunista Federación Sindical Mundial; la Confederación Sindical del Uruguay (CSU) a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) la cual estaba influida por los sindicatos de EE.UU. y los sindicatos socialdemócrata; el vínculo de Acción Sindical Uruguayana (ASU) con las internacionales sindicales católicas a nivel mundial y de América.

En Setiembre de 1964 se da un acercamiento al convocarse las “convenciones de trabajadores” que se transforman en la Convención Nacional de Trabajadores (CNT).

Entre 1964 y 1966 la CNT pasa de ser un organismo de coordinación a un organismo unificado, reuniendo a sectores perjudicados por la crisis del momento y elaborando un gran programa de soluciones a la crisis.

El Congreso de Unificación Sindical se realizó entre setiembre y octubre de 1966, allí se aprueban los Estatutos y la Declaración de Principios.

El Estatuto entre otras cosas afirma la garantía de la democracia sindical (derecho a la crítica y autocrítica), la no afiliación a ninguna organización internacional, promoción de la unidad de sindicalismo a escala continental y mundial.

Ésta unificación, que se ha mantenido hasta el presente, distingue al sindicalismo uruguayo frente al de muchos otros países, en los que conviven varias centrales sindicales de distintas corrientes ideológicas, con vínculos a centrales mundiales.

La estrategia de no afiliarse a ninguna organización internacional a nivel de la central sindical no impide que se desarrollen articulaciones a nivel de sindicatos de rama.

2. El papel del movimiento sindical como actor de la sociedad civil en el desarrollo social y político del país, especialmente en las últimas décadas.

Rodolfo Porrini (2015:17) plantea que hay una resistencia a la dictadura de parte del movimiento sindical y un aporte obrero a la sindicalización.

Se pueden mencionar entre otros acontecimientos de la resistencia la huelga general de 15 días convocada por la CNT el 27 de Junio de 1973, el rechazo al llamado del gobierno a sindicalistas en la Sala Verdi, el fracaso en 1977 a la propuesta de la dictadura en la instalación de “Comisiones Paritarias” y en 1979 los intentos de militares de la Marina de establecer un “sindicalismo nacionalista” y anticomunista.

El proceso represivo del régimen dictatorial sobre los sindicatos no obstaculizó distintos niveles de organización entre los trabajadores y algunas limitadas respuestas entre los años 1973 y 1979.

Al salir de la dictadura, según la opinión del Instituto Cuesta Duarte (2015:21) se da *“una etapa en la cual, tras años de ostracismo y clandestinidad, resurgirá un movimiento sindical fortalecido y combativo; el papel desempeñado en la lucha contra la dictadura le otorga una visibilidad y una legitimidad que hacen de éste un protagonista político y social relevante en el escenario nacional”*.

En este período se produce un importante aumento de las afiliaciones y un protagonismo en la negociación de las condiciones de trabajo en mecanismos como los Consejos de Salarios, reinstaurados en 1985.

En la década del 90, junto con la instalación de políticas neoliberales, la desindustrialización y el crecimiento del trabajo precario, hay un declive en la participación sindical. En este período dejan de convocarse los Consejos de Salarios y se gesta la crisis económica que tendría su mayor impacto en el año 2002.

Sin embargo en los últimos 15 años comienza una tendencia ascendente de afiliación que se profundiza a partir del año 2005 como lo demuestra la siguiente tabla.

Tabla 3. Número y distribución de afiliados cotizantes a los Congresos del PIT/CNT (Años 1985 al 2015)

| CONGRESO | NÚMERO DE AFILIADOS |
|-----------------|----------------------------|
| 1985 | 246.142 |
| 1987 | 235.195 |
| 1990 | 227.800 |
| 1991 | 195.200 |
| 1993 | 170.996 |
| 1997 | 137.200 |
| 2001 | 115.800 |
| 2003 | 127.600 |
| 2006 | 140.000 |
| 2008 | 181.600 |
| 2011 | 199.200 |
| 2015 | 230.100 |

Fuentes: Supervielle y Zapirain, 2009, 2011, 2015: Instituto Cuesta Duarte/PIT-CNT

En este clima de protección de los derechos de los trabajadores que incluye negociación colectiva y protección sindical hay en general un aumento de la afiliación a los sindicatos y una entrada de nuevos sindicatos que no habían estado antes presentes o tuvieron una participación muy débil como domésticos, rurales, comercio y varios servicios.

Además debido a la recuperación económica se suman la entrada al mercado de trabajo de hombres y mujeres, especialmente jóvenes y que por otro lado contribuyen también a la renovación de los cuadros sindicales.

3. Otra característica, muy vinculada al punto anterior, es la participación histórica del movimiento sindical en formas reguladas de negociación colectiva, con mejoras en las condiciones de trabajo y las relaciones

laborales. Los períodos en los que estas formas de participación no se habilitaron son también los de mayor deterioro en estas condiciones.

A partir de 1943 se desarrolla la negociación colectiva tripartita a través de la ley de Consejos de Salarios, siendo ésta un instrumento de integración social.

Por intermedio de ella se da una canalización de los conflictos, ordenando las luchas por el salario y dando lugar a incrementos salariales importantes, se forman nuevos sindicatos impulsados por organizaciones de izquierda.

Aparecen en estos momentos los sindicatos y federaciones por rama de actividad, como ser construcción, metalúrgicos, textiles y de servicios como bancarios y funcionarios públicos (maestros, AUTE, FFOSE).

Según el libro de “Las Relaciones Laborales en Uruguay 10 años de cambio” del Instituto Cuesta Duarte y OIT (2015:18) entre los años 1968 y 1985 se da una caída de las instituciones democráticas instaurándose en el poder fuerzas conservadoras, de una etapa de aumentado autoritarismo se pasará a un largo período dictatorial. En este período se suspenden los Consejos de Salarios.

Este mecanismo se reinstaura en 1985 (con la finalización de la dictadura) donde se vuelven a convocar los mismos, con el regreso a la negociación colectiva y a la actividad sindical.

El conflicto y la negociación entre Estado, sindicatos y empresarios se da en un entorno de moderada igualdad de fuerzas y hay un marcado mejoramiento en lo salarial y en las condiciones de trabajo.

En el año 1992 se dejan de convocar los Consejos de Salarios y se da un retroceso y decadencia de la negociación colectiva por rama de actividad, esta situación traería como consecuencia el desmejoramiento del salario real, dándose la negociación por empresa, salvo algunas raras excepciones de sectores de actividad.

La ausencia de instrumentos de protección de la actividad sindical tendrá como resultado un decaimiento de los sindicatos con precarización del empleo, un alto índice de informalidad, tercerización y descentralización empresarial, dejando lugar a lo individual frente a lo colectivo.

A partir del año 2005 en que asume un gobierno de izquierda, se vuelve a reanudar la actividad de los Consejos de Salarios (se tratan temas de salarios y condiciones de trabajo), junto a un cambio muy profundo en las políticas de flexibilización y desregulación laboral que se venían dando desde la década del 90.

En el año 2006 se dicta la ley de protección y promoción de la Libertad Sindical, en el 2009 la ley que instituye el sistema de negociación colectiva y más tarde otra ley de negociación colectiva para el sector público.

Uno de los cambios logrados a partir de esta política de protección de derechos laborales es el vinculado con la formalización del empleo. Según Amarante y Gómez en sectores donde a través del tiempo se ha agrupado la mayor parte del empleo informal como es el sector comercio, restaurantes y hoteles, y los servicios comunales y personales, son en los que más se expresa la disminución del porcentaje de informalidad. (Tabla 4).

Tabla 4. Variación porcentual de la informalidad y distribución por rama de actividad (Años 2001 y 2014)

| Sector | 2001 | | | 2014 | | | Descomposición 2001/14 | | |
|---------------------------|----------------------|------------|----------------|----------------------|---------|----------------|------------------------|-------------------|--|
| | Empleo no registrado | | | Empleo no registrado | | | Incidencia | | |
| | Tasa | Estructura | Estruc. empleo | Tasa | Estruc. | Estruc. empleo | Efecto tasa | Efecto estructura | Contribución a tasa de informalidad global |
| Agropecuaria | 42,0 | 5,0 | 4,3 | 30,8 | 5,1 | 3,9 | -0,5 | -0,2 | 5,2 |
| Industria Manufacturera | 37,7 | 15,2 | 14,5 | 23,4 | 11,9 | 11,9 | -2,1 | -1,0 | 24,1 |
| Electricidad, gas y agua | 3,2 | 0,1 | 1,0 | 10,3 | 0,5 | 1,2 | 0,1 | 0,0 | -0,6 |
| Construcción | 63,5 | 14,3 | 8,1 | 41,7 | 15,0 | 8,4 | -1,8 | 0,2 | 12,2 |
| Comercios, Rest.Hoteles | 42,0 | 26,1 | 22,4 | 29,3 | 28,2 | 22,7 | -2,8 | 0,1 | 21,6 |
| Transporte Comunic. | 23,4 | 4,0 | 6,2 | 11,1 | 3,6 | 7,6 | -0,8 | 0,3 | 3,3 |
| Servicios a empresas | 27,0 | 6,8 | 9,0 | 19,2 | 8,4 | 10,3 | -0,7 | 0,3 | 3,0 |
| Servic. comunales y pers. | 29,8 | 28,6 | 34,5 | 18,9 | 27,3 | 34,0 | -3,8 | -0,2 | 31,1 |
| Total | 36,0 | 100% | 100% | 23,5 | 100% | 100% | 12,3 | -0,3 | 100% |

Fuente: Encuesta Continua de Hogares 2001 y 2014, INE

Extraído de: Amarante, V.; Gómez, M. "El proceso de formalización en el mercado laboral uruguayo". (2016:17) Oficina de la CEPAL en Montevideo

III. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

III.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Es de mi interés descubrir y explicar las particularidades de la articulación e interacción existente entre UNI y tres de los sindicatos afiliados en Uruguay analizando las relaciones en términos históricos, desde el inicio de las mismas y ver como su desarrollo las ha ido modificando.

Si partimos de la base que en la actualidad el mercado global es una inmensa red interconectada, esto lo convierte en un sistema de conexión social a todo nivel y provoca un debilitamiento en la capacidad de los actores políticos y sociales (sindicatos) nacionales de negociar condiciones de funcionamiento de los mercados y de las empresas a nivel local.

El aumento a nivel global de la individualización social provoca una deslocalización, superando los límites en lo nacional que impulsa a los sindicatos a establecer estrategias para poner límites a los poderes de las empresas y en la defensa de los derechos de la persona del trabajador, de su salario y condiciones de trabajo.

Dada la creciente globalización, la negociación de las condiciones de trabajo localizadas a nivel de un país, queda supeditada o limitada por la existencia de empresas que trascienden las normas y lógicas nacionales, impactando la Globalización en los gobiernos y sindicatos para el manejo del conflicto, la negociación y la regulación de las relaciones laborales.

A raíz de esto es significativo ver en que medida la forma de vincularse los sindicatos nacionales con los sindicatos mundiales son estrategias para afrontar el problema de la crisis del sindicalismo asociada a la Globalización.

Es importante agregar además que la temática que propongo y abordo en el trabajo es relevante en el campo de las RR.LL. y se sostiene la importancia del Sector Servicios a nivel internacional, desarrollándose e incrementándose nuevos conocimientos constantemente.

III.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivos generales

- 1) Analizar el origen y evolución del vínculo entre UNI y los sindicatos afiliados de bancarios (AEBU), comercio y servicios (FUECYS) y artes gráficas (SAG).
- 2) Describir las acciones realizadas en conjunto en Uruguay y en el exterior para defender y transformar los derechos de los trabajadores afiliados y sus condiciones de trabajo.

Objetivos específicos

- 1) Describir desde la percepción de los sindicatos afiliados en Uruguay las razones para vincularse a UNI, cómo se dio el proceso de integración y las dificultades que han surgido entre las partes.
- 2) Explorar la labor desarrollada por UNI y los tres sindicatos en Uruguay, y con sindicatos del exterior, en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores incluido el derecho de sindicalización, crecimiento de afiliados y negociación colectiva.
- 3) Indagar cuáles han sido las acciones de UNI con los tres sindicatos en Uruguay y sindicatos afines en el exterior, en cuanto a salario y condiciones de trabajo como seguridad y salud laboral, empleo decente, formación profesional, desempleo, temas de género y trabajo juvenil

III.3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

III.3.1. Diseño de la investigación

El trabajo se enmarca dentro de una investigación cualitativa, buscando explorar y describir la evolución de los vínculos que se han dado y se dan entre el sindicato global y tres de los sindicatos nacionales afiliados al mismo tanto a nivel local como internacional, además del trabajo desarrollado en relación a los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo.

La investigación cualitativa permite estudiar el fenómeno en su contexto natural, permitiendo encontrar el sentido del mismo de acuerdo con las significaciones que le otorgan los actores.

La meta es interpretar, lograr entender el relacionamiento entre el sindicato global y los sindicatos nacionales afiliados y del exterior y para esto es importante el abordaje de la realidad desde una perspectiva holística que es la que define esta metodología porque hay que considerar el contexto natural de los sindicatos, la estructura en la que participan.

III.3.2. Técnicas utilizadas

Para realizar la investigación se consideraron dos fuentes complementarias:

- entrevista en profundidad
- información secundaria (documentos, prensa)

La entrevista en profundidad es la técnica conversacional que por su riqueza informativa posibilita la indagación de manera flexible para el acceso a información difícil de observar.

Se optaría para este trabajo de investigación por una entrevista semiestructurada a los integrantes de los sindicatos involucrados.

Según Valles (2000) algunas de las ventajas de este tipo de entrevista está en: *“su riqueza informativa que es intensiva, holística, contextualizada y personalizada. Tiene posibilidad de indagación, clarificación y seguimiento de preguntas y respuestas, además de flexibilidad, diligencia y economía. Posee accesibilidad a información difícil de observar y es preferible por su intimidad y comodidad”*.(2000:196)

Se eligió como fuente de información secundaria comunicaciones emitidas por los sindicatos en sus páginas web.

“La ventaja que presenta esta fuente de información es el ahorro de tiempo y recursos frente a la investigación de datos primarios, además de facilitar el acceso a mayor volumen de información y la cobertura de períodos más amplios”. (Cea D’Ancona1996:220)

III.3.3. Selección de casos y plan de entrevistas

Proceder al estudio universal de toda la población de sindicatos afiliados al sindicato global UNI supone ser demasiado abarcativo si se pretende realmente llegar a profundizar en el vínculo y ver acciones concretas, por

lo que se eligieron para realizar este trabajo algunos subsectores del sector servicio.

Los casos elegidos son el sindicato bancario (AEBU), el sindicato de comercio y servicios (FUECYS) y el sindicato de artes gráficas (SAG), por ser tres organizaciones de trabajadores que manejan varias líneas de acción dentro de la actividad sindical y con UNI.

Tabla 5. Delegados en el último Congreso PIT/CNT 2015 de los sindicatos a estudiar

| Sindicato | Detalle | Delegados |
|--------------|--------------------|------------|
| AEBU | BANCARIOS | 58 |
| FUECYS | COMERCIO Y SERVIC. | 90 |
| APU | PRENSA | 2 |
| SAG | GRÁFICOS | 6 |
| GREMIOCINE | CINEMATOGRAFICOS | 1 |
| TOTAL | | 157 |

SINDICATOS AFILIADOS A UNI

UN DELEGADO CADA 200 AFILIADOS COTIZANTES

FUENTE: Instituto Cuesta Duarte PIT/CNT

Un punto importante de estas organizaciones es la importante cantidad de delegados que asistieron al último Congreso del PIT/CNT, 58 delegados en AEBU y 90 delegados por FUECYS basados en la representatividad por afiliados cotizantes (1delegado cada 200 afiliados) y el peso sobre la distribución de la población ocupada por sector de actividad, además de la antigüedad que tiene el SAG en su relación con UNI.

En UNI se tomó contacto en primer lugar con la encargada en comunicación la que luego de consultar y confirmar ser parte de la investigación, autorizó a un referente a que brindara información con el fin de alcanzar los objetivos de la investigación.

El mismo procedimiento se realizó en SAG y AEBU con la parte de comunicación y con el Presidente de FUECYS, consiguiendo a varios informantes calificados referentes en los trabajos desarrollados con UNI.

En la elección de los entrevistados se trató de lograr que fueran informantes calificados para responder a las interrogantes sobre la

historicidad en los vínculos establecidos entre AEBU, FUECYS, SAG y UNI desde su inicio, en la defensa de los derechos de los trabajadores afiliados y en el salario y sus condiciones de trabajo dentro de toda la amplitud que significan el contenido de estos temas.

Se planearon 8 entrevistas con la siguiente distribución:

| | |
|---------------------------|---------------|
| UNI (sindicato global) | 1 ENTREVISTA |
| AEBU (financiero) | 2 ENTREVISTAS |
| FUECYS (com. y servicios) | 3 ENTREVISTAS |
| SAG (gráficos) | 2 ENTREVISTAS |

Una de las entrevistas no pudo concretarse ya que un referente de AEBU no pudo acceder a la solicitud de la misma.

El entrevistado por UNI ocupa un cargo de dirección además de los dos entrevistados del SAG que son miembros del Consejo Directivo y los dos interrogados por FUECYS que componen la Dirección Nacional.

La persona consultada por AEBU no pertenece a ningún órgano direccional y ocupa la secretaría de Relaciones Internacionales del sindicato, cargo que no existe en las demás organizaciones en las que se realizaron entrevistas.

Solo una de los referentes es mujer (FUECYS) y junto al primer consultado del SAG se incluyen dentro de la categoría de jóvenes.

IV ANÁLISIS

IV.1. Presentación de los sindicatos en estudio

Sindicatos nacionales: FUECYS, SAG Y AEBU

En cuanto a su estructura organizativa las tres entidades sindicales nacionales están adheridas al PIT/CNT (única central sindical de Uruguay), siendo además FUECYS una federación nacional de sindicatos y UNI una federación mundial que reúne sindicatos nacionales y regionales de capacidades y servicios.

FUECYS es una federación que nuclea a trabajadores del comercio y servicios en general, SAG a trabajadores de artes gráficas, venta de diarios y publicidad en vía pública y AEBU a trabajadores del sistema financiero incluidos bancos públicos y privados, casas bancarias, compañías de seguros públicas y privadas, transportadoras de caudales, tarjetas de crédito, círculos de ahorro, cooperativas financieras y cajeros automáticos.

Todos estos sindicatos nuclean trabajadores del sector servicios. Responden a actividades sumamente heterogéneas entre sí e incluso al interior de cada sindicato de rama coexisten trabajadores de empresas con actividades y condiciones laborales muy diversas.

El sector servicios ha crecido en las últimas décadas tanto a nivel mundial como particularmente en Uruguay.

En el caso del comercio y las finanzas (cuyos sindicatos son objeto de este análisis), el crecimiento ha estado vinculado muy fuertemente al proceso de Globalización, tal como se menciona en el marco teórico.

Se ha detallado la importancia del sector servicios con respecto a los delegados asistentes al último Congreso del PIT/CNT, para resaltar la incidencia dentro del movimiento sindical, con una mención aparte de la cantidad de delegados por parte de los sindicatos afiliados a UNI y un cuadro donde se refleja el peso importante del sector terciario dentro de la población total ocupada por sector de actividad.

Sindicato internacional: La UNI Global Union

La Union Network International se creó en el año 2000 como fusión de cuatro organizaciones internacionales de distintas ramas: FIET

(International Federation of Employees, technicians and managers), MEI (Media and Entertainment International), IGF (International Graphical Federation) and CI (Communications International, formally PTTI). En el 2009 cambió su nombre a UNI Global Union.

Según su página web:

“UNI es un sindicato global con sede en NYON, Suiza, el cual representa a más de veinte millones de trabajadores de más de novecientos sindicatos del sector de capacidades y servicios que es el de más rápido crecimiento en el mundo entero. Se prevé que dicho sector generará el 90% de los nuevos puestos de trabajo de la próxima década.

A UNI y sus afiliadas de todas las regiones les impulsa el deber de garantizar que esos puestos sean decentes y que se protejan los derechos de los trabajadores, incluido el derecho de sindicación y negociación colectiva.

A través de sus sindicatos sectoriales globales, UNI representa a los trabajadores de los sectores de comercio; deportes; finanzas; gráficos y embalajes; información, comunicación, tecnología y servicios a las empresas, juegos de azar; limpieza y seguridad; medios de comunicación; espectáculos y artes; peluquería y estética; postal y logística, seguros sociales, trabajo temporal y turismo, así como a profesionales y cuadros, mujeres y jóvenes.”

UNI está dividida en 4 regionales, UNI África, UNI Asia & Pacifico, UNI Europa y UNI Américas cuya sede regional se encuentra en Uruguay.

Desde el 23 de Agosto de 2011 instaló su oficina regional para América Latina en Montevideo. Esto está descrito también en la información secundaria que presenta esta investigación, donde hay un documento fechado el 24/8/2011 en el que se escribe sobre la instalación de UNI en Uruguay, en la inauguración de su oficina, con la presencia y apoyo de autoridades gubernamentales.

La organización nacional afiliada a UNI con más antigüedad es el SAG que lo hizo desde su inicio, mientras que FUECYS y AEBU lo han hecho desde el año 2010.

IV.2. Ejes del análisis

El análisis de las entrevistas y la información secundaria utilizada en esta investigación se organiza entorno a tres ejes:

- Proceso de vinculación de los sindicatos nacionales y la UNI
- Estrategias conjuntas para el fortalecimiento de la actividad sindical
- Estrategias conjuntas para la defensa de las condiciones de trabajo

IV.2.1 PROCESO DE VINCULACIÓN DE LOS SINDICATOS NACIONALES Y UNI

De las declaraciones de los entrevistados de FUECYS, SAG y AEBU la solidaridad internacional aparece como el primer elemento en común en cuanto al origen de la vinculación con UNI, siendo éste también el rasgo más importante en los comienzos y en la posterior evolución del sindicalismo internacional.

De los sindicatos entrevistados, el SAG es quien hace un mayor hincapié en la cuestión fundacional: *“Nosotros hicimos UNI en cierto sentido (...) nosotros somos parte del nacimiento de UNI, buscamos una solidaridad internacional”* (Entrevista 1, SAG). Habla de una visión estratégica y de un papel activo en el nacimiento de ese sindicato global.

Es también el sindicato que pone en lugar más destacado el enlace a UNI en su sitio web: como sección entre otras propias del sitio. Desde la web del SAG es posible acceder en forma directa a los informes de las conferencias de UNI. En el caso de FUECYS aparece junto con otros enlaces a instituciones externas (MTSS, PIT-CNT, OIT, Cuesta Duarte, etc.). En el caso de AEBU no aparece ningún enlace en su página inicial.

En segundo lugar plantean que el vínculo con UNI ha sido una modalidad para poder mostrar hacia el exterior los avances logrados por el movimiento sindical uruguayo tanto en cuanto a normativas e instrumentos de protección de derechos como en las características del mismo, particularmente la existencia de una sola central sindical, (PIT/CNT), que aunque por sus estatutos no puede afiliarse a ninguna central mundial, le permite a su vez a cada organización de rama la afiliación a una central sindical mundial que ellos elijan.

Como se ha detallado anteriormente en Uruguay existían varias centrales sindicales que luego de varios intentos logran unificarse en una convención única desistiendo de las vinculaciones que tenían con el exterior, dado que a nivel internacional el desarrollo del sindicalismo

estaba muy asociado a distintas corrientes ideológicas a las que respondían las centrales sindicales uruguayas de la época.

Para superar la división por este tema ideológico la solución fue permitir que cada sindicato pudiera asociarse a centrales mundiales por rama de actividad, dejando de lado toda asociación de la central única de trabajadores.

En tercer término se menciona como una estrategia frente al avance la instalación de empresas multinacionales de servicios y el enfrentar a las patronales a nivel de América Latina.

En cuanto a la intensificación de la localización de empresas multinacionales que se da en las declaraciones de algunos entrevistados, reafirman lo planteado por autores como Rafael Rodríguez en "Globalización y RR.LL."(2014:9) quien muestra que entre los factores económicos y políticos de la Globalización se encuentra el aumento de la inversión extranjera directa por el cual las empresas de algunos países se establecen y funcionan en otros países; en general este desplazamiento se da de países desarrollados a países en desarrollo y en sectores económicos no tradicionales como ser la inversión en servicios.

En este sentido en FUECYS la necesidad de fortalecimiento del vínculo con UNI aparece asociada al crecimiento de este tipo de empresas, particularmente en el sector de seguridad. *"Nosotros veíamos una situación sobretodo por el lado de los servicios que venía avanzando en la instalación de las multinacionales en Uruguay, cuatro o cinco multinacionales como en el caso de la seguridad (4S, CS, Securitas, Prosegur), en supermercados con dos o tres que ya venían a instalarse, en suministradoras de mano de obra, aunque ahora bajó, pero sobre el 2010 teníamos tres o cuatro multinacionales trabajando en Uruguay, por un tema de tercerización, que es otro cambio que hay con la Globalización.*

Entonces también desde ese punto de vista para FUECYS pasaba a ser una cuestión estratégica la afiliación a una central de características mundiales y poder empezar a accionar algunas políticas ya a nivel macro y no solamente quedarnos en una pelea puntual que teníamos con la empresa instalada acá en Uruguay". (Entrevista FUECYS)

Además, Rodríguez expone sobre el mismo tema, lo relacionado con el aumento del comercio internacional, el desarrollo de los mercados financieros de capitales, el espacio subjetivo de la Globalización con el rol de diferentes entidades transnacionales y la retracción de los Estados nacionales trasladando y relegando su actuación al ámbito internacional con sus centros mundiales de poder.

Se puede notar que la Globalización se encuadra dentro de una desregulación en cuanto a la protección de los trabajadores lo que hace que la lucha sindical se traslade también a escala mundial.

Con respecto a la evolución del vínculo entre los sindicatos locales y el sindicato global se ha expresado por parte de éste último que no han existido impedimentos con sus afiliados en Uruguay, resaltando el fuerte compromiso existente con los mismos.

Por parte de los sindicatos locales unánimemente evalúan que han tenido con UNI una buena relación a través del tiempo, subrayando el apoyo que han recibido para la participación en diferentes actividades a nivel nacional como internacional y se destaca que la instalación de la sede regional del sindicato global en Montevideo facilita todo este trabajo en conjunto.

En referencia a los obstáculos que se han dado dentro de las diferentes estructuras sindicales nacionales por la afiliación a UNI, se habla (en la opinión de los sindicalistas entrevistados de FUECYS) de opiniones divergentes en cuanto a que el sindicato global no concuerda con el PIT/CNT desde el punto de vista del discurso político y se pierde identidad, mientras que otros integrantes de la misma organización, creen que esto significa no entender que es una organización de características mundiales donde se debe integrar en cierta medida la opinión de los diferentes sindicatos que lo componen. *“Es muy difícil pretender que una organización mundial pueda llegar a tener la visualización política que tiene el PIT/CNT, porque por algo es una central única en Uruguay”* (Entrevista FUECYS).

Es interesante el planteo de FUECYS sobre cómo incide en las estrategias de vínculos internacionales las particularidades del movimiento sindical uruguayo y la importancia que se le asigna a tener una sola Convención Nacional que unifica a todo el movimiento: *“acá en Uruguay primero es el sindicato, después es el PIT/CNT, después es el PIT/CNT, después es el PIT/CNT y después recién viene la organización de rama”*.(Entrevista FUECYS)

Por otra parte podemos observar que las diferencias internas también son por un tema ideológico (según los entrevistados del SAG), que se expresa en un rechazo a este tipo de entidades. Lo ven como *“una cantidad de burócratas (...) no la ven como una herramienta a UNI para lograr los objetivos”*.(Entrevista 1, SAG)

Nuevamente la división ideológica sigue estando presente y en este caso como el obstáculo principal en el origen y evolución del vínculo con UNI. Sin embargo, de acuerdo a los entrevistados, esta postura es minoritaria predominando la postura favorable a integrar UNI.

IV.2.2. ESTRATEGIAS CONJUNTAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Un segundo eje de análisis frente a la labor desarrollada por UNI con los sindicatos locales y del exterior es en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores incluido el derecho de sindicalización, crecimiento de afiliados y negociación colectiva.

Al respecto, en el sindicato global, el entrevistado ha dicho que esto se hace en base a la apropiación de herramientas en la formación sobre los derechos fundamentales y otros temas laborales y sindicales.

En los diferentes sindicatos locales se describió en primer término el trabajo realizado en cuanto a promoción sindical con respecto a campañas de afiliación y en formación para el abordaje hacia otros trabajadores y así alcanzar su sindicalización.

Un ejemplo de esto son las declaraciones del integrante de AEBU que subraya: *“UNI ha colaborado en las campañas de afiliación que hizo AEBU desde hace años para sectores no bancarios que se fueron incorporando paulatinamente al sistema financiero (tarjetas de crédito, círculos de ahorro, transportadoras de caudales, etc.) y de los cuales se obtuvo un crecimiento de los registros de afiliación de nuestro sindicato. También hemos recibido apoyo en cuanto al esfuerzo realizado por nosotros en materia de formación sindical para estos nuevos afiliados a través de cursos y talleres”*.

Se denota el apoyo a través de esta formación para el desarrollo de una cultura de negociación colectiva en dirigentes sindicales jóvenes que carecían de la misma.

Como reflexión que dejan los comentarios vertidos al respecto se identifica claramente el importante avance de la legislación uruguaya desde 2005 con respecto a la protección sindical (que ha traído entre otras consecuencias el aumento en la tasa de afiliación) y la regulación legal de la negociación colectiva por rama de actividad con respecto a otros países de América Latina cuya forma de negociación es por empresa, con la creencia de que esto es producto de la existencia de una sola central sindical en nuestro país.

Se observa además que el progreso legislativo uruguayo ha servido de escudo para los intentos de avasallamiento de estos derechos por parte de empresas multinacionales.

Es resaltable también el apoyo económico que da UNI para la participación de un sindicato pequeño (SAG) en talleres de formación en

Uruguay y el exterior con respecto a estos temas, y de este mismo apoyo económico a nivel local para la realización de campañas de afiliación.

Se agrega la difusión internacional de UNI acerca de conflictos planteados con empresas multinacionales que desarrollan su actividad en nuestro país (una vez más se denota aquí el tema de la solidaridad internacional), dicha difusión puede llegar incluso a organismos como OIT.

Como ilustración de este tema se ha colocado en el apartado de información secundaria un documento en cuanto al trabajo de UNI de acción sindical, empresas estratégicas y acuerdos marcos globales y regionales.

Este eje de análisis alude a la discusión planteada en la parte introductoria de este trabajo en relación al papel del sindicalismo internacional para apoyar a los sindicatos locales frente a los procesos de Globalización y las lógicas de relacionamiento de empresas transnacionales con sus trabajadores en distintas sedes.

IV.2.3. ESTRATEGIAS CONJUNTAS PARA LA DEFENSA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Surge por parte de los voceros de los sindicatos nacionales la interpretación del avance normativo de Uruguay en cuanto a salud e higiene laboral, haciendo una analogía con otros países de América Latina, (e incluso a nivel mundial), que tienen una regulación muy ínfima e insuficiente, no a través de una ley, cuando en nuestro país ya tenemos una ley y se está trabajando a nivel sindical para mejorar aún más la ley vigente, lo que hace exportable esta experiencia normativa a través de las acciones de UNI en el exterior.

Estas apreciaciones coinciden con lo señalado en el libro “Las relaciones laborales en Uruguay 10 años de cambio” del Instituto Cuesta Duarte (2015:21) donde se recalca que las políticas públicas aplicadas desde el año 2005 con la llegada de la izquierda al poder, son políticas totalmente contrarias a la desregulación y flexibilización que se venían dando en el país (y en el mundo) desde los años 90 junto al proceso de Globalización. En este sentido, se ha avanzado en cuanto a protección de las condiciones de trabajo.

De acuerdo a la perspectiva de UNI la forma de trabajo en los mismos es a través de redes sindicales por empresas en común, por ejemplo en capacitación sobre salud e higiene laboral.

El integrante del SAG con respecto a estos temas declara: *“Lo que hemos trabajado más con UNI son condiciones de trabajo, en salud laboral, fue lo*

que trabajamos en el último período. Nos dan talleres de salud laboral, hemos participado en Argentina. Hemos hecho folletos, libros, fue lo que más trabajamos nosotros con UNI.

Lo que tiene que ver con riesgos por ejemplo, después nosotros somos más autónomos.

El aporte de ellos además del financiero es a través de redes internacionales de salud laboral. Por ejemplo los responsables de salud laboral de todos los sindicatos de distintos países afiliados a UNI hemos mantenido vínculos, UNI genera muchas redes de salud laboral, siempre con experiencias a nivel de América Latina.

Estamos más adelantados nosotros muchas veces, estamos con leyes que en otros países ni se piensa”.

Se destaca aquí el trabajo realizado por el sindicato mundial en referencia a las condiciones de trabajo en empresas multinacionales que actúan en Uruguay.

La UNI promueve la concreción de negociaciones colectivas frente a una misma empresa multinacional con el objetivo de obtener, para los trabajadores de los diferentes países en donde está la empresa, el mismo convenio colectivo y así equiparar hacia arriba los derechos de sus afiliados sin ir en desmedro de lo que les corresponde a través de la legislación nacional.

En la información secundaria de esta investigación, se subraya el trabajo realizado entre UNI y el sindicato local en multinacionales de seguridad que actúan en Uruguay, sobre el mejoramiento de condiciones sanitarias, agua potable y uniformes adecuados para el frío. (Ver Anexo III).

Otro aspecto que se trató de explorar en el trabajo de UNI fue el tema salarial llegándose a la conclusión de que el mismo no se trabaja con UNI, ya que Uruguay tiene esta materia bien regulada a través de la ley de Consejo de Salario, lo que también le da un plus diferencial al país con respecto a otras regiones.

En relación a la existencia de acciones específicas para mejorar la situación de grupos de mayor vulnerabilidad, como jóvenes y mujeres, aparece una diferencia en cuanto a la forma de trabajo entre los sindicatos nacionales y UNI, tratando el tema en áreas separadas mientras por el contrario, los diferentes sindicatos nacionales, los trabajan en forma transversal.

Es interesante el destaque de esta diferencia de estrategia que plantean explícitamente los entrevistados de los sindicatos nacionales frente a esta pregunta. *“En una reunión de UNI mujeres hay que mandar mujeres y sin embargo nosotros tenemos compañeros que participan en la Comisión de Género y que se han puesto al hombro un montón de cuestiones con*

respecto a la violencia, con respecto a la discriminación, con respecto a algunas cuestiones de acoso, se lo han puesto tan al hombro como las mujeres”. (Entrevista FUECYS).

Por último, se puede destacar además la difusión internacional que hace UNI con respecto al no cumplimiento y desprotección hacia los trabajadores de diferentes países de América Latina en los temas desarrollados anteriormente. El trabajo de UNI en exponer en el exterior y como casos únicos de Uruguay, la central única de trabajadores, leyes únicas como las del trabajador rural (con la limitación de la jornada), la del servicio doméstico y la ley de responsabilidad empresarial, en cuanto a la preservación de la vida del trabajador.

En este caso lo que vemos es que el sindicalismo uruguayo aporta ejemplos y líneas de acción sobre cómo mejorar la protección de las condiciones de trabajo, y en este sentido el vínculo con UNI permite la difusión y articulación con sindicatos de otros países.

V. CONCLUSIONES

En la presente monografía se ha propuesto investigar, desde la perspectiva del estudio de las RR.LL., en primer término y dadas las particularidades del sector servicios y su conexión con la Globalización, el tipo de vínculos y apoyos que se han dado a través del tiempo entre UNI y los sindicatos locales.

Como se advirtió en el análisis, existe y ha existido una buena relación tanto entre las partes como en la forma de trabajo en conjunto, interna y externamente.

Las diferencias han surgido al interior de los sindicatos afiliados en Uruguay, en el inicio y después, por un tema ideológico y la forma que tiene el sindicato global de encarar su trabajo.

Las posturas a favor de la labor de UNI y la solidaridad internacional que se da a través de la misma, ha prevalecido a través del tiempo pero esa lucha ideológica va a continuar y se irá desarrollando en base a un tema político interno y en que manera la Globalización (social, económica y jurídica) vaya afectando sobretodo a los sindicatos locales, regionales e internacionales con la existencia de empresas multinacionales, pensándolo esto en forma teórica y a modo de reflexión.

En lo referente a las acciones llevadas a cabo por los sindicatos uruguayos en estudio a través de UNI es destacable el aporte y la experiencia en temas de sindicalización y negociación colectiva hacia sus pares de otros países.

En éste último tema (negociación colectiva) se subraya la regulación por ley en Uruguay .Este es un contraste con lo que existe con otros países de la región que muchas veces carecen de una legislación de respaldo.

Es importante señalar la organización que se le ha dado al sindicalismo y por ende a la negociación colectiva por rama de actividad.

Es aquí donde queda demostrado en base a sus resultados y al alcance, la efectividad y eficacia de esta forma de organización en el avance de nuestro país en este sentido, y muy particularmente cuando se la difunde en el exterior, saliendo de lo regional y comparándola también mundialmente.

Por detrás del discurso de los entrevistados, también queda a modo de conclusión, la importancia del rol del Estado a través de sus políticas

públicas nacionales e internacionales para de esta manera combatir las diferencias, grietas y avasallamientos que aparecen en el proceso de Globalización. Esta situación de vanguardia en políticas laborales y de protección de la acción sindical es reconocida y valorada como experiencia a presentar en los foros internacionales promovidos por UNI.

Es resaltable el manejo que hacen los sindicatos nacionales de la legislación laboral de Uruguay, muy avanzada en relación a otros países, sin olvidar que el logro de la misma también ha sido por la capacidad de lucha y negociación del movimiento sindical uruguayo.

Un movimiento obrero que ha tenido una experiencia bastante particular en la búsqueda y valoración constante a través del tiempo por lograr y mantener un movimiento sindical unificado.

En contrapartida, se destaca el aporte de UNI en cuanto a formación hacia los integrantes de los diferentes sindicatos, ya sea a nivel nacional como internacional, en temas laborales importantes, como por ejemplo la capacitación en negociadores, en sindicalización y en higiene y salud laboral.

A esto se agrega el apoyo a campañas de afiliación y difusión de los sindicatos nacionales. En particular, se resalta en el discurso la ayuda financiera que realiza para el desarrollo de la acción sindical, sobretodo en un sindicato pequeño como el SAG.

En cuanto a las condiciones de trabajo, dado el discurso de los entrevistados, se puede deducir, la importancia del papel que cumplen los sindicatos con UNI en los que concierne a la “adaptación” de las empresas multinacionales a la normativa nacional, cuando existe la misma o en su defecto en la labor desarrollada para el logro de acuerdos marco o globales que involucren a todos los trabajadores de ese tipo de empresas.

Además, la difusión internacional que realiza de la lucha de sus organizaciones afiliadas, ejerciendo conjuntamente una presión hacia las casa matrices de las empresas multinacionales y a nivel de OIT.

Un diseño de investigación cualitativo implica un permanente ida y vuelta entre las distintas etapas de dicho proceso. De esta forma finalizado y presentado el mismo, pueden surgir elementos novedosos que hagan cuestionarse, replantearse o formular nuevas preguntas acerca de los fenómenos analizados en este trabajo.

Es así que algunas posibles propuestas de acciones para el futuro en relación a los temas expuestos en esta Monografía serían los que refieren a:

- El estudio de otros sindicatos de rama de Uruguay con otros sindicatos globales que permita comparar el tipo de vínculos con los identificados en este estudio
- El estudio de organizaciones sociales (incluidos los sindicatos), económicas o políticas que manifiestan a través de sus discursos y acciones una vuelta al proteccionismo, en contra de las transformaciones que están implícitas en la Globalización, especialmente en el mundo del trabajo.
- La exploración más exhaustiva sobre la crisis del sindicalismo y la Globalización, en relación a los cambios que han sucedido en los últimos 30 años, particularmente en Uruguay

Referencias Bibliográficas

ABOAL, D. *et al.* (2015); *La innovación y la nueva economía de servicios en América Latina y el Caribe*". CINVE, Montevideo.

ANTENAS COLLEDERMAN, J.M. (2008); *Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia que nuevas formas de solidaridad internacional?*. [en línea] Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 2008. [citado 2017-03-05]. Disponible en internet: <http://www.revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0808120035A/32267>

ARRIAGADA, I. (2007); *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Cepal, Santiago de Chile.

BELL, D. (1973); *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Alianza Universidad, 1994, España.

BONINO, N., ROMÁN, C. y WILLEBALD, H. (2012): *PIB y estructura productiva en Uruguay (1870-2011): Revisión de series históricas y discusión metodológica*, Series Documento de Trabajo, 05/12, Instituto de Economía (FCEA-UdelaR) Montevideo.

BRYSON, J., & DANIELS, P. & WARF, B. (2004). *Service Worlds: People Organizations, Technologies*, Abingdon, United Kingdom: Routledge.

CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL URUGUAY. *Importancia Económica del Sector Servicios*. Departamento de Estudios Económicos. [en línea] Montevideo, 2014 [2017-03-05]. Disponible en internet <http://www.cnscs.com.uy/content/uploads/Informe-275-Importancia-Económica-Sector-Comercio-y-Servicios-Año-2014-pdf>

CEA D'ANCONA, M. (1996); *Metodología cuantitativa. Estrategia y técnicas de investigación social*. Síntesis. Madrid.

CEPAL/NACIONES UNIDAS, (2016); *El proceso de formalización en el mercado laboral uruguayo*". Estudios y Perspectivas. Oficina de

la Cepal en Montevideo. Verónica Amarante y Marcela Gómez. Naciones Unidas, enero de 2016.

CLARK, C. (1940); *Las condiciones del progreso económico*. Alianza Editorial, 1976, España.

FERNER, A. Y HYMAN, R. (1998); *Changing Industrial relations in Europe*. (Eds.) London, Blackwell.

FISHER, G.B. A. (1945); *Progreso económico y seguridad social*. Fondo de Cultura Económica, 1949, México.

FOURASTIÉ, J. (1949); *The great white hope of the XX th Century*.

FRANCOIS, J. (1990); *Producer Services, Scale and the Division of Labour*. Oxford Economic Papers, 42(4):715-29

HYMAN, R. (1999); *National industrial relations system and transnational challenges*. European journal of industrial relations, Vol. 5, Nº1, pp 89-110.

INSTITUTO CUESTA DUARTE; OIT; (2015); *Las Relaciones laborales en Uruguay 10 años de cambio*. [en línea]Montevideo, 2015 [citado 2016-12-15]. Disponible en internet: <http://www.cuestaduarte.org.uy/comunicación/2015-05-26-19-11-30?start=15>

LOUSTANAU, N.; RASO DELGUE, J.; BARRETO GHIONE, H.; (2010); *Las nuevas relaciones laborales en Uruguay*. 1º edición, Montevideo, FCU.

Offe, K. (1993); *El Crecimiento del Sector Servicios*. En: Zona Abierta 65/66. Ed. Pablo Iglesias, Madrid.

OIT. (1998); *Los sindicatos y el reto de la mundialización*. Ginebra.

PANIZZA, C. (2009); *Contenido y límites a la negociación colectiva según la ley Nº 18.566*. Libro de Ponencias de las XX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, FCU.

PORRINI, R. (2015); *Historia de la clase obrera y los sindicatos en el Siglo XX: experiencias y aportes*. [en línea] Montevideo, 2015 [citado 2016-12-15]. Disponible en internet: <http://www.cuestaduarte.org.uy/comunicación/2015-05-26-19-11-30?start=15>

REPORTE SOCIAL OPP-AGEV. (2011); *Principales características de Uruguay Social*. [en línea] Montevideo, 2012 [citado 2017-03-05]. Disponible en internet: http://www.agev.opp.gub.uy/documentos/reporte_social_2011.pdf

RODRIGUEZ, R; IGLESIAS,L; (2014); *Globalización y RR.LL*. Montevideo, Facultad de Derecho-Udelar

RODRIGUEZ, R; (2015); *Los sindicatos internacionales ante la globalización. Esquema para su análisis*. [en línea] Montevideo, 2015 [citado 2016-12.15]. Disponible en internet <http://www.fder.edu.uy>

SAMPEDRO, J. (2002); *El mercado y la globalización*. Destino, Barcelona.

SERRANO, J.C. (2011); *El sector servicios en la economía global: transformaciones y consecuencias*. [en línea] España, 2016 [citado 2016-12-15]. Disponible en internet <http://clio.rediris.es> ISSN: 1139-6237

SINDICALISMO INTERNACIONAL [en línea] España, 2015 [citado 2016-12-15]. Disponible en internet https://es.wikipedia.org/wiki/sindicalismo_internacional

SUPERVIELLE, M; ZAPIRAIN,H; (2009); *Construyendo el futuro con trabajo decente*. [en línea] Montevideo, 2009 [citado 2017-03-05] Disponible en internet: http://www.oitcintefor.org/sites/default/files/file_publicación/construyendo_futuro_TD.pdf

TOURAINÉ, A. (1969); *La sociedad post-industrial*. Ariel, 1973, España.

UNI Global Union. (2015); *Sobre nosotros*. [en línea] España, 2015 [citado 2016-12-15]. Disponible en internet

[http:// www.uniglobalunion.org/es/sobre-nosotros](http://www.uniglobalunion.org/es/sobre-nosotros)

VALLES, M.S. (2000); *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid, Síntesis

ANEXO I: PAUTAS DE ENTREVISTAS

UNI

- 1) ¿Qué cargo ocupa dentro de UNI?
- 2) ¿Cómo definiría a UNI?
- 3) ¿Qué transformaciones hubieron a lo largo de su historia?
- 4) ¿Qué incidencia ha tenido y tiene en los procesos de globalización, transnacionalización y deslocalización?
- 5) ¿Cuáles son los sindicatos uruguayos afiliados?
- 6) ¿Cómo han sido y son los vínculos entre AEBU y FUECYS con UNI?
- 7) ¿Han tenido o tienen vínculos con el PIT/CNT?
- 8) ¿De que forma trabaja UNI con AEBU y FUECYS en relación a la protección de los derechos laborales incluidos la negociación colectiva y el derecho de sindicalización?
- 9) ¿Cuál ha sido la actividad desarrollada con respecto al salario, empleo y condiciones de trabajo?
- 10) ¿Considera que hay algunos grupos vulnerables de trabajadores que requieren líneas estratégicas específicas para la defensa de sus derechos laborales en el sector servicios como mujeres o jóvenes por ejemplo?
- 11) ¿Desea agregar algo más?

SINDICATOS

- 1) ¿Qué cargo ocupa dentro del sindicato?
- 2) ¿Cómo es la estructura organizativa del sindicato?
- 3) ¿Desde cuando están afiliados a UNI?
- 4) ¿Cuáles fueron las causas por las que se decidieron afiliarse?
- 5) ¿Cómo ha sido la evolución de esta vinculación a través del tiempo, han surgido obstáculos?
- 6) ¿De que manera han trabajado con UNI en relación a la protección de los derechos laborales incluidos la negociación colectiva y la promoción sindical?
- 7) ¿Cuál ha sido la actividad desarrollada entre ambos con respecto a salario, condiciones de trabajo y desempleo?
- 8) Consideran que hay algunos grupos vulnerables de trabajadores que requieren acciones específicas para la defensa de sus derechos laborales en el sector servicios como mujeres o jóvenes por ejemplo?
- 9) ¿Desea agregar algo más?

ANEXO II: ENTREVISTAS

ENTREVISTA FUECYS

En esta entrevista voy a estar acompañado por la compañera que integra el Departamento de Jóvenes de FUECYS e integra UNI Jóvenes desde hace 5 años, y por el compañero que participa en UNI sobretodo en una red que se hizo frente a los trabajadores de la seguridad privada desde 2011.

También él tiene unos cuantos años, por eso en realidad la idea era que estuvieran los dos para que hubiera más elementos en esta entrevista.

- ¿Qué cargo ocupan dentro del sindicato?.

Soy el Presidente de FUECYS.

Trabajadora: Integro la Dirección Nacional de FUECYS y el Departamento de Jóvenes. Soy una de las tres mujeres que integra el Ejecutivo Nacional.

Trabajador: Integro la Dirección Nacional de FUECYS.

- ¿Cómo es la estructura organizativa de FUECYS?.

Presidente: Tiene una Dirección Nacional que es electa en el Congreso, son 39 miembros y de esta Dirección sale un Consejo Central, que viene a ser una especie de secretariado, en este momento tiene 13 miembros, cada miembro con una responsabilidad, con una secretaría a su cargo. Luego estamos adheridos al PIT/CNT y en forma individual como FUECYS estamos adheridos a UNI.

- ¿Desde cuando están afiliados a UNI?

Presidente: Estamos adheridos a UNI desde 2010.

Trabajadora: Formalmente hay determinadas afiliaciones que estatutariamente uno las tiene que someter a la máxima autoridad de la Federación que es el Congreso y desde el 2010.....2012 más efectivamente, hay una participación más activa de todos los sectores.

Lo que había antes de esto era una participación más pasiva, de acercamiento a lo que era la organización internacional de rama y el entrar en contacto con los sindicatos de los países de la región.

Luego como dije hay una participación más activa, inclusive empezó a depender del crecimiento de algunas áreas dentro de la Federación como ser la parte de jóvenes, la parte de género que en UNI es más bien

vinculada hacia mujeres, mientras que en el movimiento sindical uruguayo es transversal, no es solamente hacia mujeres.

Otra área también es el crecimiento de los sindicatos de la seguridad.

Trabajador: En 2011 empezamos con una campaña de afiliación en el sector de la seguridad, se trajo por el tema de PROSEGUR.

Ahí empezamos con las multinacionales, 4S, CS, SECURITAS y PROSEGUR. A través de FUECYS se empezaron a hacer unas campañas de afiliación y también de capacitación a través del Instituto Cuesta Duarte.

O sea que acá en la campaña de afiliación está la promoción sindical. Después empezaron a surgir en otros sectores, en supermercados, en limpieza, etc.

En capacitación era un convenio que se hizo entre UNI y el Cuesta Duarte, aquí éramos prácticamente todos de seguridad, fue un primer impulso que se dio.

En 2011 empezó este programa pero los contactos con UNI venían desde antes, por ejemplo el sindicato de base de 4S tiene contactos con UNI desde 2008 o 2009, pero FUECYS arrancó más o menos en esa fecha y después empezó a cristalizarse el trabajo en el 2011.

Presidente: El requerimiento formal de UNI para poder bajar o aterrizar con algunas campañas como por ejemplo el apoyo a la sindicalización o a la formación exigía que la Federación formalmente manifestara su intención de afiliación a la UNI, que hasta el Congreso del 2010 no la tuvimos, porque era a través del Congreso que se debía de hacer, por eso demoró un poco.

Previo al 2010 ya había contactos y situación de algunos trabajos que se habían realizado pero no podía ser una cosa tan formal porque necesitábamos de ese otro paso que era la aprobación del Congreso.

Una vez que el Congreso del 2010 termina de aprobar el ingreso formal, a partir de ahí se profundizó mucho más el trabajo.

- ¿Cuáles fueron las causas por las que se decidieron afiliarse?

Trabajadora: Aquí hay una cuestión de base del movimiento sindical uruguayo de reconocer a los trabajadores como una sola clase, y de ser solidarios en forma internacional, y transmitir la solidaridad que es de ida y vuelta, y también que esto le da al movimiento sindical uruguayo, que es muy distinto a los movimientos sindicales que hay en la región o en el mundo, una visualización y un ámbito de mostrar hacia fuera cuales son las formas y las raíces del movimiento sindical uruguayo, de como se resuelven las cosas acá, que es muy distinto a otros países.

En otros países hay sindicatos que directamente se afilian a la organización de rama internacional porque tienen cinco centrales de trabajadores en ese país, entonces es más beneficioso entrar por el sindicato de rama y luego integrar alguna de sus centrales.

Para nosotros es totalmente distinto, acá en Uruguay primero es el sindicato, después es el PIT/CNT, después es el PIT/CNT, después es el PIT/CNT y después recién viene la organización de rama. Y así pasa con la BLATI y así pasa con INDUSTRIOL y así pasa con UNI y así pasa por lo general con todas las centrales.

Presidente: Pero hay un tema también que el PIT/CNT como tal no puede afiliarse a ninguna central mundial, está en sus estatutos. Lo que no hace el PIT/CNT es prohibirle a cada organización de rama, como en este caso FUECYS que se afilie a alguna central sindical mundial.

- ¿El tema de la Globalización también puede ser otra causa?

Presidente: Desde el punto de vista político esa fue la segunda evaluación. La primera es el sentirnos internacionalistas, esto es una definición del movimiento sindical uruguayo y la segunda es claramente la Globalización, nosotros veíamos una situación sobretodo por el lado de los servicios que venía avanzando en la instalación de las multinacionales en Uruguay, cuatro o cinco multinacionales como en el caso de la seguridad (4S, CS, Securitas, Prosegur), en supermercados con dos o tres que ya venían a instalarse, en suministradoras de mano de obra, aunque ahora bajó, pero sobre el 2010 teníamos tres o cuatro multinacionales trabajando en Uruguay, por un tema de tercerización, que es otro cambio que hay con la Globalización.

Entonces también desde ese punto de vista para FUECYS pasaba a ser una cuestión estratégica la afiliación a una central de características mundiales y poder empezar a accionar algunas políticas ya a nivel macro y no solamente quedarnos en una pelea puntual que teníamos con la empresa instalada acá en Uruguay.

- ¿Cómo ha sido la evolución de esta vinculación a través del tiempo, han surgido obstáculos, hubieron diferencias?

Presidente: Internamente las diferencias que tenemos es que algunos compañeros siempre plantean la situación de resguardo en cuanto a la afiliación a una organización de características mundiales como UNI.

Esto es más desde el punto de vista de que algunos compañeros entienden que las organizaciones de características mundiales deberían ser mucho más estructuradas desde el punto de vista del discurso político, más acorde con lo que es el PIT/CNT en el Uruguay.

Y esto obedece.....aquí puedo dar mi punto de vista, muy personal en realidad, pero obedece a una cuestión de no entender de que se trata una organización de características mundiales, donde no tienen más remedio que aggiornarse en cierta medida a la opinión de los diferentes sindicatos que lo integran.

Es muy difícil pretender que una organización mundial pueda llegar a tener la visualización política que tiene el PIT/CNT, porque por algo es

una central única en Uruguay. Entonces, esto te lleva a que va a ser muy difícil exportarlo, no es una cuestión de que yo lo saco de acá y lo llevo. Cada país tiene su realidad nacional.

Creo que lo ven hasta con cierto sentido de mezquindad ese posicionamiento, desde mi punto de vista. Yo creo que es mezquindad de no entender que nosotros con esa cuestión política tan firme que tenemos terminamos enriqueciendo a las centrales mundiales, y no es al revés, no es que termines vos perdiendo identidad, todo lo contrario, terminas aportando mucho más y terminas enriqueciendo mucho más las disposiciones de las centrales mundiales.

Trabajador: Es que es una herramienta más que tenemos los trabajadores para llegar por ejemplo a algunos convenios globales que hay.

Por ejemplo aquellos que trabajan en empresas multinacionales, yo no tengo fácil acceso hacia Inglaterra (risas), a través de ellos (el sindicato mundial) buscar acuerdos globales.

Por ejemplo en 4S que es donde yo trabajo, tratar de llegar ahí, o tratar de llegar a PROSEGUR, tratar de llegar a diversos lugares para traer aquellos puntos de cada acuerdo que nos sirva a nosotros, porque hay otros puntos que están muy atrasados con respecto a la realidad que vivimos en Uruguay, con la evolución que hemos tenido en los últimos años.

Pero en aquello que nos falta ceder, traigámoslo. Y asimismo nosotros cada vez que vamos a alguna conferencia de UNI o algo de UNI, uno ve que adelantado que estamos, porque se ve sindicatos en Perú, en Colombia, en Chile mismo, en San Salvador, en Nicaragua y están recién dando aquellos primeros pasos que nosotros ya superamos. Tienen otra historia, tienen otra política, no tienen una política tan avanzada como la que tenemos nosotros hoy desde el 2005 para acá que nos permite todo esto también, el tener una legislación más avanzada también.

- ¿De que manera han trabajado con UNI en relación a la protección de los derechos laborales incluidos la negociación colectiva y la promoción sindical?

Trabajador: En la promoción sindical, al menos en la visión que yo tengo ha sido en campañas de afiliaciones, como ya dije anteriormente, también hubieron cursos que hicimos para que los compañeros aprendan un poco a como abordar a otros compañeros para afiliarlos y ahora estamos trabajando con esas pautas que decía, con esos convenios globales que hay, esto en forma más bipartita y no en Consejo de Salarios, todavía no. Convenios globales por empresa, ahora apuntamos a llegar a estos objetivos.

Se hace una presión más grande también con esto, lo hacen otras regiones también, por ejemplo en Perú o Colombia hoy en día.

Presidente: En países como Perú o Colombia hay más negociación colectiva por empresa y no tanto por rama de actividad, diferente que acá en Uruguay, y esto es producto de que nosotros acá tenemos un solo movimiento sindical.

Yo a la hora de discutir el salario de los trabajadores del comercio tengo claro que es con FUECYS o no es con nadie, pero en Brasil yo me tendría que juntar con la CUT o con UGT, y en el comercio también me tengo que juntar con FORÇA SINDICAL.

- ¿Cuál ha sido la actividad desarrollada entre ambos con respecto a salario, condiciones de trabajo y desempleo?

Trabajadora: Lo que pasa que nosotros estamos en una situación totalmente distinta, nosotros estamos avanzadísimos con respecto a otros países de América Latina.

- ¿Pero en condiciones de trabajo, por ejemplo en higiene y salud laboral?

Trabajadora: También más avanzados que los demás. Uno sigue a través de las redes sociales y demás formas de comunicación de cuales son las acciones que se están llevando en América Latina y todo, y hay sindicatos como por ejemplo en Colombia y Perú que recién están teniendo sus primeros talleres con respecto a la salud e higiene laboral y nosotros venimos desde un largo rato trabajando en esto.

- ¿UNI a nivel nacional ha aportado algo en cuanto a estos temas?

Trabajadora: Es que en realidad el aporte de UNI es más bien traernos todo lo del exterior y choca con lo nacional. Y en lo nacional, en realidad, formalmente, no se puede desarrollar con tanta incidencia en algunos aspectos porque obviamente el movimiento sindical que hay acá en el Uruguay, podrá ser de 450.000 afiliados, pero inclusive esto es una tercera parte de la PEA del Uruguay, entonces en realidad estamos como un poco despegados en ese sentido.

Creo que más bien también ellos desarrollan con nosotros una cuestión de exportar algunas cosas.

- ¿Y esto ha pasado desde el inicio de la relación o durante la relación acá se ha evolucionado más rápido?

Trabajadora: UNI siempre marca algunas regiones como puntos estratégicos para desarrollar la actividad sindical. Cuando ellos instalan una oficina en Uruguay (en el 2012), en realidad había un trabajo para desarrollar que tenía que ver mucho con el tema de las multinacionales, pero independientemente de esto a veces intercambiamos material o

algo, porque la legislación acá en Uruguay o algunas cuestiones que se han avanzado por parte de los trabajadores, en otros lugares son inexistentes.

- ¿Aquí tu me estás hablando y comparando con respecto a UNI Américas que es una de las cuatro regiones en que está dividida UNI en el mundo?

Trabajadora: Si.

Presidente: Sobre el tema de la salud laboral que tú estabas preguntando, ayer tuvimos un encuentro que hicieron los trabajadores de Zara en América, ahí uno de los exponentes, un argentino, plantea, (claramente con desconocimiento de la región, aunque después le aclaramos a este compañero) de que a pesar de los gobiernos progresistas de la región, uno de los grandes debe es el avance en salud laboral en la región donde no se ha mejorado nada .

Nosotros con el otro compañero de FUECYS que asistimos nos quedamos mirando y nos dijimos “nosotros de esto nos tenemos que apartar”, marcar la diferencia, y le dijimos que aunque nosotros respetábamos lo que él planteaba de que en Argentina solamente su máximo logro fue intentar aplicar algunas cuestiones del Decreto 291.

Y Uruguay no solo tiene una ley de salud laboral ya aprobada sino que en este momento se está discutiendo reformar esa ley e ir a una ley mucho más rígida sobre sobre la salud laboral.

Entonces, las diferencias nuestras con la región son diametralmente opuestas.

Trabajador: Cuando nosotros vamos a esas charlas, a esas conferencias vemos lo adelantado que está Uruguay en cuanto a legislación y prácticas laborales. Aquel que diga que Uruguay está atrasado está totalmente equivocado. Y lo digo a nivel mundial, porque en esas conferencias vienen de Portugal de Nueva York y quedamos perplejos de nuestros avances. UNI exporta más desde acá que lo que importa

Lo que si tiene UNI es un sistema de trabajo, en la campaña de afiliaciones, que son muy metódicos y sistemáticos. En esto, al menos en algunos sectores, UNI ha colaborado a crecer.

Trabajadora: Yo volví hace poco de Alemania de una actividad que tuve de UNI y te pueden contar del asombro con el que volví, por ver países como Alemania donde la negociación colectiva no existe a nivel de rama, existe por empresa.

Estuvimos con compañeros de muchos países de Asia, de Europa y de América.

En Alemania algunas negociaciones son por rama de actividad pero otras (la gran mayoría) no. Ellos tienen sindicatos por ejemplo VERDI (es unos

de los sindicatos alemanes del comercio) que si no me equivoco anda por los 2.000.000 de afiliados, allí hay negociación por rama.

El punto es que había algunos compañeros de España, y con todo lo que está pasando en España de flexibilización laboral, de Irlanda, con todo el tema del comercio electrónico, y ellos hablan del tema de negociación colectiva pero no tanto en sí como nosotros tenemos a la negociación colectiva propiamente dicha, ellos tienen convenios, pero sus convenios son más de empresas.

Por ejemplo, la empresa una vez que se instala el sindicato da un lugar dentro de la empresa para la actividad sindical, una oficina que tiene computadora y otros equipamientos, esto es algo que acá ni soñar. Es más, capaz que en una empresa nos preguntan a nosotros de ponernos una oficina así les decimos “no, gracias”.

También estuvimos en unas multinacionales que son como tipo la empresa SODIMAC pero mucho más grandes, que están además de Alemania en Suiza, y les tiene topeados la cantidad de dirigentes sindicales en esta empresa, esto acá en Uruguay es impensable. Es más en España también.

Y en realidad es un dirigente por sección, y la cartelera sindical pequeña está al lado de la cartelera de la empresa gigante.

Esto se da aún en países escandinavos que han sido referentes en otra etapa de la historia, con el avance de la socialdemocracia, ahora en realidad ellos no tienen buenas organizaciones.

Trabajador: Se pasó de un capitalismo duro a un capitalismo flexible en el cual entran dentro de los sindicatos y hay organizaciones que son impuestas por la patronal, como es en Nueva York, que les permiten hacer paro pero tiene que haber una guardia. Acá, a no ser por la esencialidad esto no pasa, si hay un paro en la seguridad o en supermercados van a salir todos, la gente para, el sindicato no va a dejar una cajera.

Lo que sí nosotros a través de UNI, pero ya a nivel global, lo que buscamos y hacemos hincapié en algunos compañeros, es que nos brinden el espacio para las clases que hay de capacitación que hacen los empresarios.

O sea, cuando la empresa da los derechos laborales, que no sea el patrón que los de, por ejemplo a través del departamento de RR.HH., sino que los demos nosotros los sindicatos. En esto estamos haciendo hincapié porque no siempre los sindicatos podemos entrar a la charla de capacitación que le da la empresa a los compañeros que recién están por ingresar, que nos den esos 10 o 15 minutos a nosotros para exponer la normativa laboral y mirada desde el punto de vista del trabajador.

- ¿Cuáles serían las líneas más estratégicas sobre los cambios en los modelos económicos?

Presidente: Esto en realidad está atado a lo que veníamos hablando, Uruguay sigue recibiendo multinacionales con las cuales UNI tiene relación internacional, y porque a la hora de aterrizar UNI no es que se le complica, pero va de la mano de que el avance de la legislación que tenemos en el Uruguay hace que las multinacionales cuando llegan a Uruguay llegan sabiendo que lo que tienen que aplicar es lo que está vigente en Uruguay, no hay prácticamente problema en ese sentido.

Un poco esto para explicarlo mejor es que UNI desde hace por lo menos dos años cambió aquel objetivo que tenía marcado que era Uruguay, Brasil, el tema de la sindicalización, y hoy el foco principal de UNI está marcado en Colombia, Perú, en esos lugares que es donde las multinacionales siguen llegando y claramente al no tener posibilidades desde la legislación vigente local de ponerle el freno si no aparece una organización como UNI se les complica mucho más.

Porque desembarcan hoy las organizaciones sindicales en Colombia y empiezan a aparecer?. Empiezan a aparecer gracias a que UNI se instaló en realidad el parapolpe de Colombia terminó siendo UNI a la hora de la organización sindical, sino hubieran seguido de largo tranquilamente.

En Uruguay eso no es tan necesario por la legislación uruguaya, por la conformación de sindicatos fuertes en Uruguay hace que eso no pase acá.

Internacionalmente a veces te puede ayudar cuando hay algunas empresas que en estos años han desaparecido.

Los últimos dos conflictos que yo recuerdo grandes de multinacionales en Uruguay fueron que una lo intentaron hacer y fracasaron, es cierto que aquí se pidió una mano a UNI, pero fracasaron esencialmente porque el sindicato en Uruguay se agarró fiel a la legislación uruguaya y fracasó, que fue PROSEGUR cuando arrancó con aquella ola que intentó en América aplicar toda una política general de aplaste a la organización sindical que empezó por Paraguay, luego la llevaron a Chile.

En Uruguay no solo fracasó por el apoyo de UNI sino porque a legislación uruguaya y el tener un sindicato fuerte, armado acá, hizo que la empresa no pudiera aplicar lo que quería.

El otro gran conflicto fue el grupo Casino previo a la venta de las acciones al grupo Excel, aquí pasó exactamente lo mismo y terminó frenándose no solamente por el freno que la propia organización sindical le puso en Uruguay sino porque UNI alcanzó con que mandara una carta al directorio el grupo Casino de la casa matriz en Europa y automáticamente la política que venía aplicando en Uruguay salió de arriba de la mesa.

De ahí para acá yo creo que no hemos tenido más intento de esas características y tenemos claro que la política de la empresa de seguridad 4S no es una política pro-sindicato, lo que pasa es que no la lleva en Uruguay porque tiene claro que acá tiene un sindicato, que está respaldado por un sindicato de rama pesado, que está respaldado a su vez por una central única de trabajadores y a su vez por una legislación laboral que es muy pesada, entonces no quieren ni comprarse el lío,

saben que si vienen a Uruguay no tienen más remedio que coexistir con la organización sindical.

- ¿Y en cuanto al tema del desempleo que es mundial?

Trabajadora: Aquí UNI ha tenido políticas referenciadas a las mujeres y los jóvenes.

Ha hecho campañas con respecto al trabajo infantil que también América Latina tiene problemas en ese sentido, esto en Uruguay durante un tiempo quedó pero ahora vuelve como tema central de las centrales mundiales el tema del trabajo infantil y también para Uruguay.

- ¿Y el desempleo juvenil?

Trabajadora: Si también porque en la mayoría de los países es como acá en Uruguay, duplica o triplica la tasa de desempleo que hay. En realidad las campañas son encaradas en el tema de la precarización laboral, de cuales son las condiciones en las que trabajan los jóvenes, los salarios que perciben, que acá en Uruguay es distinto porque acá los salarios quedan establecidos por la negociación colectiva de los Consejos de Salarios.

También con el tema de mujeres propiamente dicho UNI ha hecho campañas, en cambio nosotros acá hacemos campaña con respecto a todo, porque ellos lo toman como una cosa aparte, está UNI mujeres, UNI jóvenes, UNI comercio, tienen como áreas.

Entonces acá género en realidad es transversal a todo, el problema de la violencia, el del desarrollo de la mujer en la estructura sindical, el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral, acá es un todo.

Nosotros en realidad a una reunión de jóvenes podemos mandar a un chico o a una chica a representar y no hay ningún problema porque incluso no tenemos esos dramas. Pero sin embargo en una reunión de UNI mujeres hay que mandar mujeres y sin embargo nosotros tenemos compañeros que participan en la Comisión de Género y que se han puesto al hombro un montón de cuestiones con respecto a la violencia, con respecto a la discriminación, con respecto a algunas cuestiones de acoso, se lo han puesto tan al hombro como las mujeres.

Pero se han hecho trabajos al respecto, no con respecto al tema del acceso de las mujeres a cargos de más importancia ya que acá en Uruguay esto se da más bien a cierto nivel jerárquico, es más bien con respecto al tema de la formación profesional con mujeres y jóvenes en que UNI ha trabajado y lo ha hecho también acá.

- ¿Consideran que hay algún o algunos grupos vulnerables que requieren acciones específicas para la defensa de sus derechos laborales en el sector servicios?

Presidente: No, porque la legislación después te blinda.

Trabajadora: Lo que pasa UNI tiene otra forma de comunicación muy distinta a la del movimiento sindical uruguayo.

FUECYS en los últimos años ha implementado una forma de comunicación hacia adentro, hacia el PIT/CNT y hacia la población que es totalmente distinta.

FUECYS no es visualizado como uno de esos sindicatos que pone un pasacalle, que pone tres bombas y que quema tres gomas.

Desde la cartelería, desde la folletería, desde el diseño, el material atractivo para que el trabajador no solamente vea un afiche blanco y negro que tal vez fue muy redituable en otra época donde tal vez no importaban algunas cuestiones como ahora, pero ahora es distinto.

UNI tiene una forma de comunicar las cosas que tal vez no es tan común acá en Uruguay, y que funciona muchísimo en otros países.

De repente hay que verlo enfocado a ciertos sectores, yo si hago una campaña de afiliación en el sector tiendas en una multinacional, es muy distinto al que tengo que aplicar en el sector de seguridad, inclusive con el sector de supermercados.

- ¿Y con los call centers?

Trabajadora: Call centers se arma y se desarma, es una realidad muy complicada.

Trabajador: En los call centers hay todos muchachos jóvenes, la mayoría son todos de la Universidad y lo agarra como para hacer una pasantía. Entran y salen. Lo tiene como un trabajo temporal hasta finalizar los estudios.

Es como que me vengo del Interior o me independizo, y trabajo allí hasta recibirme.

Presidente: En cuanto a la preparación que se necesita para trabajar, en la que antes no se pedía mucha formación, la realidad ha cambiado aquí.

Es lo mismo que hablábamos anteriormente, la legislación uruguaya en lo que se refiere a los call centers, lejos, lejos, está despegada en América. Se ha regulado el espacio físico, la temperatura ambiente, las horas de exposición al monitor, etc.

Todo esto ha sido no a través de UNI sino a través de la pelea del movimiento sindical uruguayo. Y esto ha hecho que varias de las empresas (sobretudo las más irregulares) se han ido en estos cuatro o cinco años del Uruguay.

Y las que han quedado son las grandes, las que realmente no tienen problemas de cumplir con la legislación, no tienen problemas en pagar salarios por encima de la media de América, porque claramente en realidad el servicio que le dan a las empresas para las cuales contratan el

trabajo, se lo venden a un precio diferente al que se vende para otro tipo de empresa.

Entonces, la tendencia en Uruguay ha sido que se queden las grandes empresas donde, ha diferencia de lo que teníamos con las otras, se requiere cierto personal con cierta especialización.

Por ejemplo en algunas empresas piden inglés, pero manejo más que fluido.

Trabajador: Hay campañas internacionales en esas empresas que no están solo para lo nacional sino para otras partes del mundo, ahí hablan varios idiomas.

Además antes trabajaban 8 horas diarias o más, hoy por hoy son muy pocos los trabajadores que trabajan 39 horas semanales, muy pocos, la gran mayoría de los trabajadores son 36 horas semanales, obviamente que estamos en ese proceso de buscar más mejoras.

Presidente: Era un sector vulnerable pero ha habido un cambio sustancial, sobretodo del Decreto de Salud para acá.

- ¿Desean agregar algo más?

Presidente: Nosotros con UNI tenemos una ventaja extra y es que la oficina funciona en Montevideo, es una ventaja desde el relacionamiento, desde todo punto de vista.

Trabajador: Además (dejando el ego de lado) UNI tanto con nosotros como con los compañeros de Brasil ellos ven unos de los desafíos más grandes de lo que pensaban tener en Sudamérica, porque no es lo mismo Paraguay que Brasil y Uruguay, en el sentido de que el movimiento sindical brasilero o uruguayo está despegado por lejos de América Latina. Entonces mientras que en Colombia hay una mirada en que están en el proceso de creación de sindicatos y de afiliación, nuestra mirada está un poquito más arriba de la afiliación y atacamos puntos de acuerdos globales que hay que defenderlos y mejorarlos, para que se respeten los acuerdos con las multinacionales acá en Sudamérica. Esto es lo que estamos atacando más hoy en día y es lo que ve bien UNI acá en Uruguay.

- ¿Y con respecto a los TLC u otros formatos como nuevos modelos de integración han trabajado o tienen alguna perspectiva de hacerlo?

Presidente: Se viene trabajando a nivel de UNI con FUECYS en un alerta porque claramente modifica y puede afectar derechos laborales.

Trabajadora: Hay una articulación generada por varios sindicatos y UNI, sobretodo de los sindicatos a nivel de rama que están en el Mercosur. O

sea comercio por ejemplo tiene sus reuniones y ha analizado algunas cuestiones que tienen que ver con los TLC y el desarrollo de los mismos. El problema que tenemos en realidad, no es que las organizaciones sindicales no quieran discutir estas cosas en si mismas, y más el movimiento sindical uruguayo que tiende a discutir todo ya sea de política nacional o de política exterior, el problema es que el movimiento sindical creció mucho, y en realidad dentro de sus filas, tiende en la negociación colectiva como en otras instancias, a lo inmediato. Y lo inmediato es el aumento, lo inmediato es el Consejo de Salarios, lo inmediato es cuando voy a cobrar, que voy a cobrar, que beneficios voy a tener.

Y hay gente que no está visualizando el impacto que puede tener cualquier TLC en Uruguay. Y hay muchos jóvenes también que se acercan a la organización sindical que no tienen ni idea de algunas cuestiones desarrolladas por el movimiento sindical uruguayo tanto de las conversaciones hechas por el TISA o por cuestiones de TLC, de todo el tema de la defensa de las empresas públicas de porqué se dio y en el marco en que se dio.

Entonces en realidad lo que nosotros estamos intentando desde FUECYS con UNI es generar alguna que otra instancia donde se empiece a conversar todo lo que tiene que ver con contexto internacional de todo tipo, a nivel económico y a nivel de las organizaciones sindicales o de las cuestiones políticas que pasan en la región y en el mundo e ir introduciendo estos temas en reuniones y en cada Coordinadora acá, en la Dirección Nacional de nuestro sindicato.

Inclusive en el último paro de FUECYS la oratoria del paro comienza haciendo referencia a todas las cuestiones políticas del mundo, de América Latina, y hace mención al tema de los TLC.

Trabajador: Si, todo lo que pasa afuera repercute acá, los jóvenes que están en la militancia tienen que empezar a visualizar que no son una isla en este mundo, estamos en un mundo globalizado y hay que mirar todo el contexto de nuestro mundo.

ENTREVISTA 1 SAG (Sindicato de Artes Gráficas)

- ¿Qué cargo ocupa dentro del sindicato?

Miembro del Consejo Directivo y Secretario de Organización.

- ¿Cómo es la estructura organizativa del sindicato?

El sindicato es de rama a nivel nacional. El organismo máximo es la Asamblea General. Una vez por año se elige la Dirección que es el Consejo Directivo. Por debajo viene el Plenario de Delegados pero no es resolutivo.

Por encima estaría el PIT/CNT, que es algo mayor por arriba y aparte de esto estamos afiliados a UNI.

Es rara la estructura porque al PIT/CNT no ser una Central, porque es una Convención, nosotros de forma "afectiva" hablamos de Central pero el PIT/CNT no nos puede decir lo que hacer. Nosotros participamos en el Congreso pero al ser una Convención Nacional tenemos autonomía, somos totalmente autónomos, acatamos porque votamos y participamos en los ámbitos pero el PIT/CNT puede mandar a la huelga general y nosotros no ir por ejemplo.

- ¿A quiénes nuclea el sindicato?

El sindicato nuclea a todos los trabajadores de la Gráfica, nuclea a los trabajadores de ventas de diarios y a los trabajadores de vía pública, de toda la publicidad en vía pública.

- ¿Qué cantidad de afiliados tienen?

Nosotros somos por arriba de los mil pero cotizantes alrededor de seiscientos afiliados, en los últimos diez años hemos crecido bastante. El sindicato está formado desde 1920.

- ¿Cuáles fueron las causas por las que decidieron afiliarse a UNI?

Fue por el contexto internacional, buscamos ampliar los mayores lazos posibles y ver desde ese momento como un enemigo en común, como enfrentamos a las patronales a nivel de América Latina, a nivel global, UNI era la respuesta.

En realidad como que nosotros no nos afiliamos a UNI, nosotros hicimos UNI en cierto sentido, no es que estaba UNI y nosotros fuimos y nos

afiliarnos, nosotros es como que generamos UNI, nosotros somos parte del nacimiento de UNI, buscamos una solidaridad internacional. Aún no existía UNI como UNI, cuando se empezaron todas las negociaciones con la Federación Gráfica a nivel mundial y los servicios para formar algo, ese algo fue UNI, después resultó UNI.

- ¿Cómo ha sido la evolución de esta vinculación entre SAG y UNI a través del tiempo, han surgido obstáculos, hubieron opiniones divergentes dentro del sindicato por el hecho de estar afiliados a UNI?

Existe por un tema ideológico compañeros que quieren estar en UNI y compañeros que no quieren estar en UNI, o que no le ven sentido a UNI, siempre a nivel ideológico.

Este es un sindicato muy ideológico, tiene sectores muy anarquistas y sectores comunistas. Es un sindicato todavía basado....en bases ideológicas, entonces cuando no se ve a UNI como un representante, más bien se ve a UNI como una cantidad de burócratas a nivel mundial, que nos dicen "hacemos esto, nos sacamos una foto así...", no la ven como una herramienta a UNI para lograr los objetivos.

Hay compañeros entonces que no están de acuerdo en pertenecer o le da lo mismo.

- ¿Han surgido obstáculos en la relación con UNI a través de los años

No, nosotros siempre tenemos un trabajo fluido con UNI, no hemos tenido problemas de ningún estilo, al contrario ellos siempre intentan ayudarnos para que participemos. Hemos tenido buen relacionamiento.

Lo que sucede que UNI en la parte gráfica trabaja mucho con multinacionales y nosotros acá en Uruguay multinacionales no tenemos, prácticamente no tenemos. Entonces, la línea de trabajo de ellos es hacia un lado y nosotros quedamos medio como aislados, en paralelo.

- ¿De que manera han trabajado con UNI en relación a la protección de los derechos laborales incluidos la negociación colectiva y la promoción sindical?

Nosotros lo que hemos tenido es mucho apoyo de UNI en el sentido de la formación, siempre nos están incentivando con apoyo económico, apoyo de compañeros. Establecemos talleres, UNI participa de nuestros talleres, o dan talleres de negociación colectiva, hemos participado en Argentina en talleres de formación para compañeros, todo de formación sindical, en negociación colectiva y en el crecimiento de las organizaciones.

UNI fomenta mucho que las organizaciones sindicales crezcan en la tasa de afiliación, muchas veces esto para organizaciones pequeñas como la nuestra es el nivel de costo, entonces UNI traslada solidaridad, financia actividades del sindicato. Actividades como campañas de afiliación.

Si nosotros desarrollamos una campaña de afiliación, se la presentamos a UNI, le pedimos financiación, y hemos tenido respuesta en este sentido.

Y en los cursos de formación también, hace poco hicimos un curso de negociación colectiva, cuando UNI tiene una líneanosotros negociación colectiva a nivel gráfico en Uruguay, preparamos todo nosotros, con los docentes nuestros pero la financia UNI.

Nosotros en Uruguay tenemos una ley de negociación colectiva pero UNI financia la parte de formación, el sindicato forma a los compañeros en como negociar, cual es la ley, la historia. Nosotros desarrollamos el taller, tenemos nuestros docentes o pueden venir los docentes del Instituto Cuesta Duarte y le solicitamos a UNI si nos apoya en la financiación, por ejemplo en comida, en transporte, en jornales perdidos de compañeros. Y como nosotros dentro de América Latina no necesitamos el apoyo que necesitan otros sindicatos porque no estamos en la lona, tenemos una ley de negociación colectiva, no necesitamos que UNI esté arriba nuestro para esas cosas y menos en un sindicato como este que tiene una experiencia de lucha de casi 100 años como que dejamos que UNI se encargue de otros sindicatos.

Por ejemplo en otros países como Paraguay tiene que ir, poner otras cosas, poner finanzas, acá no, acá con las finanzas ya alcanza.

Digo, no es solo finanzas UNI, porque también aporta desde el punto de vista ideológico, pero en otros países es peor, entonces, bueno, acá como que nos apoyan sin la necesidad de estar arriba nuestro.

En otros países se negocia por empresa, acá es distinto.

- ¿Y eso aporta a que Uds. trasladen esta experiencia al exterior?

Si, nosotros en cada instancia que tenemos lo hacemos. Hace poco, en el 2015, tuvimos en Panamá la Conferencia Regional de UNI Gráficos, aquí se colectiviza, se ve el trabajo hecho por UNI en el sector gráfico a nivel de países.

Allí vemos la diferencia con otros países, están muy mal, en sentido general, las estructuras sindicales no han avanzado como han avanzado en Uruguay en la última década. En el plano de negociación colectiva, de salud laboral, de sindicalización, los mayores estandars de esto lo tiene Uruguay a nivel de América Latina.

Con Argentina no tanto, pero solo en algunas cosas, en Argentina lo que es registrable, en Uruguay se registra casi todo, en Argentina tú puedes tener diez empresas que no sabes ni en donde están, totalmente en negro, con explotación total de los compañeros y por otra parte hay diez empresas que están con los mejores sueldos. Claro, Uruguay al ser chiquito se puede controlar más.

Brasil también tiene buenos niveles de organización y sindicatos muy muy grandes, de miles de personas que nosotros acá no los tenemos, pero también hay sectores con informalidad, donde la explotación es al máximo.

Dentro de todo en Uruguay al ser una negociación por ley, es distinta la negociación, llega a toda la rama y no a algunos o algunas empresas, es la conveniencia de tener una negociación por rama y no por empresa.

- ¿Cuál ha sido la actividad desarrollada entre ambos con respecto a salario, condiciones de trabajo y desempleo?

Lo que hemos trabajado más con UNI son condiciones de trabajo, en salud laboral, fue lo que trabajamos en el último período. Nos dan talleres de salud laboral, hemos participado en Argentina. Hemos hecho folletos, libros, fue lo que más trabajamos nosotros con UNI.

Lo que tiene que ver con riesgos por ejemplo, después nosotros somos más autónomos.

El aporte de ellos además del financiero es a través de redes internacionales de salud laboral. Por ejemplo los responsables de salud laboral de todos los sindicatos de distintos países afiliados a UNI hemos mantenido vínculos, UNI genera muchas redes de salud laboral, siempre con experiencias a nivel de América Latina.

Estamos más adelantados nosotros muchas veces, estamos con leyes que en otros países ni se piensa.

- ¿El tema del desempleo que es un tema estructural no lo enfocan?

Con respecto al cierre de empresas, de reestructuración, no, esto como que es un tema muy local.

UNI hace campañas, por ejemplo ahora hay una campaña por mil despedidos en Perú de servicios de limpieza. Nosotros si tenemos mil despedidos es la mitad del sector, pero cuando nosotros tenemos despedidos es muy local, es muy nuestro. Lo trabajamos a nivel local, ellos no vienen acá, al no haber empresas multinacionales, al no ser una empresa multinacional, UNI propaga nuestras actividades pero no interfieren en nada.

Con respecto al salario tampoco lo trabajamos, acá esto está muy estructurado con los Consejos de Salarios, ellos no intervienen en nada.

- ¿Consideran que hay algunos grupos vulnerables de trabajadores que requieren acciones específicas para la defensa de sus derechos laborales en el sector servicios como mujeres o jóvenes por ejemplo?

El sector de los gráficos es un sector que está desapareciendo a nivel general, tanto acá como en el exterior, cada vez hay menos trabajadores por la tecnología, por el avance de la tecnología.

Acá, nosotros calculamos que ahora en Uruguay hay cerca de tres mil trabajadores gráficos y venimos de la década del 80 donde había diez mil trabajadores gráficos.

Hubo un cambio impresionante por el tema de la tecnología

- ¿Esto es parte de la Globalización con los cambios tecnológicos?

Si claro, esto se da a nivel mundial. Repercute también en el desempleo y además la Globalización repercute hacia donde va el trabajo.

- ¿Y en la publicidad de las vías públicas?

Hay muchas empresas locales pero hay empresas multinacionales como JC Decaux, esta empresa se ha quedado con la mayor parte del mercado porque se fusionó con otra empresa.

Yo dije antes que no negociamos con empresas multinacionales, pero “casi no negociamos”, pero inclusive JC Decaux no funciona aquí como empresa multinacional, funciona como una empresa local, nosotros la enfrentamos y negociamos como una empresa local, porque en otros países no está dentro de UNI ni dentro de los gráficos. Cuando hemos tenido un conflicto con UNI lo publicamos o lo denunciamos a nivel multinacional, pero el conflicto se negocia y se resuelve acá, con las autoridades de acá, no con las autoridades de la Casa Matriz. No como en otras ramas como por ejemplo puede ser Prosegur que a veces se resuelve en España, en la Matriz.

O como otras empresas Kimberly Clay o Quadgraphic, que tienen sus casas en Perú pero se resuelve con la Casa Matriz, se firma algo y a partir de ahí sirve para todos.

Nosotros acá no es así, todo se resuelve acá, a nivel local. Y esto es por la legislación nuestra porque una vez que una empresa está instalada acá...la denunciamos para que quede la denuncia a nivel mundial pero negociamos acá bajo nuestras leyes.

Aparte de JC Decaux no hay otra multinacional, porque Publicartel es nacional y las otras también, lo que pasa que el mercado no da para que venga una multinacional, es muy chico.

Con respecto al trabajo de mujeres y jóvenes con UNI se hace un trabajo transversal de todo, no específico con ellos.

A nivel de mujeres dentro del sindicato la tasa de afiliación es muy baja, son el 20% del sindicato, no hay una gran militancia, no hay una línea directa y no hay una ideología como para separar lo que es un obrero hombre de una mujer.

Por más que sea un atraso para algunos compañeros, el sindicato no ve que sea distinto la explotación a la mujer que la explotación al hombre.

No se ve por ejemplo en decir el 40% de las mujeres tienen que ser del Consejo Directivo, no, no es así, si son el 100% vamos arriba y sin son el 2% bueno...que participen más. No hay un trabajo específico.

A nivel de jóvenes participamos, la red de jóvenes del Uruguay, en lo que fue UNI jóvenes, fueron un par de años, para afiliación e información a los jóvenes de sus derechos, de que es un sindicato, pero en realidad no tuvo mucho andamiaje porque los jóvenes que militamos en el sindicato no trabajamos para hacer política hacia los jóvenes sino hacia todo el sindicato.

UNI enfoca las mujeres por un lado, los jóvenes por otro, nosotros lo hacemos de forma transversal.

Con UNI trabajamos a nivel de jóvenes más que nada en participar en la red del Uruguay que está media desaparecida, la red de jóvenes de UNI Uruguay.

UNI forma redes, en la red de jóvenes de UNI Uruguay participan representantes de FUECYS, de AEBU, del SAG, de todos los afiliados, pero no está funcionando, es lo ideal que se reúnan los jóvenes para hacer una política hacia los jóvenes, pero no está funcionando. Por ejemplo yo participé de la red de UNI jóvenes, pero siendo Secretario de Organización del sindicato lo principal es la organización del sindicato, yo priorizo el trabajo hacia el sindicato, no puedo estar priorizando el trabajo de los jóvenes hacia el sindicato.

Como que nos tenemos manos, ahora se está reconstruyendo la red de UNI jóvenes a nivel de los sindicatos locales para poder continuar y conectarnos con sindicatos del exterior.

- ¿Desea agregar algo más?

Nosotros tenemos un buen trabajo con UNI a nivel general, en lo que los necesitamos están, el vínculo internacional que nos dan es importante para nosotros porque conocemos otras realidades. UNI siempre brega porque participemos en los Congresos, en las Conferencias, a nivel local o internacional, que tengamos un representante más allá del tamaño de los trabajadores gráficos uruguayos, para ellos son importantes porque damos experiencia que muchos compañeros no la tienen, por todo el proceso histórico que hemos tenido en el país y en los últimos años las conquistas que hemos obtenido.

ENTREVISTA 2 SAG (Sindicato de Artes Gráficas)

- ¿Qué cargo ocupa dentro del sindicato?

Miembro del Consejo Directivo y uno de los negociadores en los Consejos de Salarios.

- ¿Desde cuando están afiliados a UNI?

1997

- ¿Cuáles fueron las causas por las que se decidieron afiliarse a UNI?

Las causas son porque nosotros veníamos de la Federación Internacional Gráficos, esto es desde la década del 70 hasta 1991-1992 cuando empiezan a hacerse ciertos movimientos, como por ejemplo los sindicatos más fuertes a nivel mundial empezaron a hacer una atomización distinta porque algunos coincidían con las direcciones y otros no. Y UNI unificó este tipo de situación que había, unificó a las Federaciones Gráficas y el Packaging internacional, pero quedan igual Federaciones que no están dentro de UNI.

- ¿Hubo o hay opiniones divergentes en el sindicato en cuando a la afiliación a UNI?

Sí, es el tema ideológico que pasa como en la Central que hay como dos tendencias, algunos estamos afiliados a UNI y otros nos porque tienen ya su lineamiento a nivel internacional que es distinto al de UNI, pero el SAG es UNI.

Dentro del SAG si hubieron y hay opiniones divergentes en cuanto a la afiliación, nosotros tenemos compañeros que no están de acuerdo con UNI, porque consideran que ideológicamente el sindicato debería estar en otro lado, lo que sucede es que hay una mayoría que estamos a favor de estar en UNI.

Porque hay distintas Federaciones a nivel internacional en las cuáles hay algunas que son más radicales y otras que tienen otra tendencia pero desde que nos afiliamos por primera vez la mayoría está de acuerdo con la tendencia última que es la que maneja UNI hoy por hoy, porque en la región UNI es muy fuerte en ese aspecto.

- ¿Cómo fue el trabajo desde 1997 a través del tiempo, que es lo que han hecho con UNI?

Principalmente los compañeros que estaban a nivel internacional a través de la Central de la Federación y a través del sindicato mismo, siempre tuvieron contacto a nivel internacional, en esos momentos los contactos se mantenían principalmente por una cuestión de solidaridad internacional, pero no por otra cosa.

Luego, con UNI fue bien, UNI tiene una organización en la cuál ellos trabajan mucho principalmente en defensa de sus afiliados con las empresas multinacionales, esto lo han desarrollado muy bien.

Nosotros, SAG teníamos un par de empresas que eran multinacionales, hoy en día ya no están

La primera multinacional era Sudamericana (VOLT AUTOLOGIC) que cerró ahora el 31 de Mayo, era la empresa que largaba las guías telefónicas.

Desde un poco antes del año 2000 intentamos hacer contacto a nivel internacional con UNI para denunciar (a nivel internacional) la situación que estábamos pasando con esta multinacional, en esos momentos teníamos un solo trabajador afiliado al SAG y cuando cerró ahora en Mayo todos los trabajadores de la empresa estaban afiliados.

Fue un trabajo sindical importante porque a través de los años allí trabajaban varios compañeros que los echaban por sindicalizarse, tuvimos un conflicto y entramos luego en negociación. Era un tema de afiliación sindical, no querían afiliados.

Desde el 2000 al 2005 la resistencia por parte de la empresa fue más grande a la afiliación, y aquí UNI hace campañas de denuncia a nivel internacional de lo que hacía la empresa acá. Cuando cambia el gobierno en el 2005 y comienzan los Consejos de Salarios, allí empiezan a respetar la afiliación un poco más y nosotros empezamos a ganar más cantidad de afiliados.

La otra empresa multinacional que el SAG tuvo problemas era de vía pública JC DECAUX, empezamos con conflictos hace unos seis o siete años, desde el 2009-2010 por el tema salarios.

El tema es que ésta empresa acá en Uruguay (y solo acá), se fusionó en abril de este año con otra empresa multinacional norteamericana y en ese momento hicimos algunas pesquisas a nivel internacional para ver como funcionaban en otro lado, es decir JC DECAUX que era francesa, averiguamos como se estaba moviendo principalmente en España y OUTFRONT en EE.UU.

Nosotros pensamos “vamos a ver cuál es el interés que tienen ellos”.

Y aparecen dos cosas, una es trabajar en los medios de comunicación masivos a nivel de vía pública y los segundo tener un pie en el Uruguay para mostrarse, porque están en todo el Mercosur, en toda América y principalmente en Europa.

Sucede que los compañeros de España afiliados a la UNI nos comunican que JC DECAUX fue a España con una pretendida rebaja salarial y despidos masivos de trabajadores y acá también tuvimos (y vamos a seguir teniendo) conflicto porque ellos consideran....tienen una media de

pago salarial que lo tienen a nivel internacional, es más, las decisiones en materia salarial se toman en la Casa Matriz en Europa.

Nosotros advertidos de esto, por lo que nosotros vimos en España, vimos que acá, teníamos que hacer más uso de las leyes uruguayas y de la movilización para que no sucediera aquí lo mismo.

Lo que nosotros categorizamos aquí en materia salarial (Consejo de Salarios) son mínimos por categoría, es un piso, que en la gráfica ha sido un techo con respecto a otras empresas gráficas de otros países.

Este conflicto salarial es un conflicto medio atípico porque la empresa que está radicada acá, es tan dependiente de lo internacional, que quieren aplicar todo en todos los países, entonces cuando en esta fusión con UFROM, que era muy fuerte, notan la presencia de un sindicato, echan a los delegados sindicales.

¿Qué sucede acá?. Si uno lo mira no es un conflicto clásico, en el cual nos vamos a confrontar por no llegar a un acuerdo, acá nos confrontamos porque ellos vinieron con una propuesta de rebaja salarial y el que no lo aceptara lo despedían. Es medio atípico.

Ellos respetan lo del Consejo de Salarios, pero en la fusión la otra empresa (OUTFRONT) pagaba más salario que la JC DECAUX original, lo que pretendía era una rebaja de sueldo para equiparar con la JC DECAUX que venía pagando menos.

Entonces por eso para nosotros no es un conflicto clásico, es atípico. Nosotros tomamos medidas y llegamos hasta la ocupación de muchos días, y se logró luego de agotarse las instancias de negociación del Ministerio, un reintegro a través de la Justicia.

UNI en los dos casos, el anterior de Sudamericana y este de JC DECAUX, actúa principalmente haciendo informes a nivel internacional y nosotros con UNI la denuncia a nivel internacional, para que se supiera la situación conflictiva en la que nos encontrábamos y repercutiera en la imagen de estas empresas a nivel internacional.

Por ejemplo, mandaban comunicados a las distintas filiales en el exterior que tenían cada una de estas empresas, y a las Centrales de cada una de estas empresas, para que vieran el comportamiento que tenían las empresas acá.

Es una forma de hacer presión también porque cuando uno dice UNI y estamos hablando de millones de afiliados que tiene UNI a nivel mundial, hay una presión importante, se siente y aparte, principalmente esas denuncias terminan cayendo a nivel internacional en la OIT. Entonces los delegados de OIT (que también los tiene la Central nuestra) trabajan este tema a nivel gubernamental.

Y además a nivel internacional las multinacionales no quieren desprestigio.

- Esto respecto a lo que ha aportado UNI a el SAG pero ¿que trabajos han desarrollado hacia afuera, al exterior, con UNI?.

UNI tiene un procedimiento en el cual hace una agenda internacional de trabajo todo los años con la situación que presenta cada país y cada sindicato, después hace dos o tres Convenciones Internacionales dentro del período de la agenda que son cada tres o cuatro años.

Nosotros como dije anteriormente estamos unidos a UNI desde 1997 y es desde acá que cada tres o cuatro años hacen una agenda y con ésta luego arman cual va a ser el motivo principal que moviliza a UNI, los temas principales que van a trabajar.

Por ejemplo: Un slogan “rompiendo barreras” en el cual hay un compromiso de UNI en cada Conferencia Regional que hace, de abordar a todas las empresas multinacionales, primero para que haya Convenio Colectivo segundo para que haya acuerdo salarial.

Entonces hace UNI una presión determinada, principalmente en las empresas multinacionales.

UNI hace esto cada cuatro años más o menos.

Hubieron otros temas principales, como ser el tema de defensa de la mujer, la discriminación laboral, racismo, higiene y salud laboral. Se hicieron comisiones especiales para tratar estos temas.

Desde 1997 hasta ahora hubieron más o menos cinco Conferencias Regionales, actualizando la agenda con diferentes temas en cada una de ellas.

El SAG ha concurrido a casi todas, ahora va a haber una en Colombia.

De las anteriores una fue en Montevideo, otra en Mar del Plata, otra en Brasil y una más en Buenos Aires. Siempre con América Latina es el trabajo.

Lo que se puede rescatar en la evolución a través de 1997 hasta acá es que lo que hubo principalmente es una preparación militante con respecto a los negociadores.

Es decir nosotros hemos tenido algunos cursos como negociadores, en donde hubo una formación bastante lúdica con respecto a como debe ser un negociador y que preparación tiene que tener.

Se hace una preparación del militante de la negociación que consiste en clases del perfil de la persona, de como tiene que ser como negociador. Que sea un delegado que represente verdaderamente a los trabajadores.

Nosotros hasta el 2005 fuimos aprendiendo con UNI, pero a partir de este año cambia el trabajo con UNI por el hecho de que no necesitamos tanto a UNI porque ya somos negociadores que vamos directamente a negociar en las tripartitas, en Consejo de Salarios, con respaldo de la ley de Consejo de Salarios y luego de negociación colectiva con la ley 18.566 y es aquí que esta ley nos da en cierta manera un respaldo administrativo en donde nosotros podamos negociar.

¿Que pasa aquí con el trabajo con UNI, ustedes empiezan a exportar todo este conocimiento?

Si, porque el Uruguay tiene un adelanto muy importante con respecto a América Latina por las últimas leyes que se legislaron.

Una de las experiencias fue la que a mí me tocó participar, en Mar del Plata en el 2007. Nosotros teníamos una situación bastante particular aquí, y en la plataforma pusimos que era más importante pagar la deuda interna que la deuda externa. La deuda interna era todo lo que dejó la década infame del 90, que se transformó en un país de importación de productos con el cierre de muchas fuentes de trabajo y la Globalización. Esto de la Globalización trajo una destrucción del trabajo nacional.

Nosotros con UNI denunciábamos que primero los gobiernos deberían establecer en lo inmediato suplir el pago de la deuda externa con la deuda interna.

Esto cayó bien en la Conferencia porque eran países hermanos que estaban viviendo la misma situación que nosotros, es decir no había movilidad social por el gran desacierto que habían tenido los gobiernos anteriores con respecto a traer todo importado que generó un desempleo muy importante.

Los otros sindicatos uruguayos que estaban allí como FUECYS, AEBU, también acompañaron en esta denuncia.

- ¿Y luego que dejaron como experiencia otros encuentros?

Después hubo uno en Japón, en que fueron los sindicatos uruguayos adheridos a UNI, allí los compañeros recogieron como experiencia el tema de como abordar a los trabajadores en Japón después del toyotismo. En esto que era la organización del trabajo y a su vez de bienes de capital, los compañeros vieron que las empresas no necesitaban más depósitos, no más stock. Entonces la gente de UNI nos advierte que puede pasar acá y que empezó a suceder luego en Uruguay. Sucedió esto y las fusiones de empresas, que allí se habló de que venían como parte de la Globalización a nivel de las multinacionales, y que los trabajadores tenían que aggiornarse a esto.

Otro tema que también recuerdo fue el ensayo de trabajar seis horas y cobrar como ocho horas que pusieron en prácticas algunas empresas acá, porque acá se desarrolló esto en base a esa mirada global que dio UNI, y en estas seis horas estaban los trabajadores rindiendo más que las ocho horas.

A su vez tuvieron que hacer un convenio para que ningún trabajador quedase afuera, sin empleo.

Nosotros lo importamos de la Conferencia de Japón, se pone en práctica acá y a su vez se exporta porque vienen los americanos a verlo, es un modelo que les resultó.

Esta experiencia UNI también la recoge como un beneficio laboral y luego la expone también en la Conferencia Regional que se realizó en Montevideo en el 2014.

En esta Conferencia de Montevideo nuestro aporte fue que se podían hacer acuerdos sin que quedaran trabajadores afuera con una rebaja de

la jornada y sin rebaja salarial, porque esto es lo que es caro en Uruguay, ya que afuera, las patronales internacionales dicen que Uruguay es muy caro en la mano de obra porque los derechos laborales se aplican, y si no se aplican los sindicatos tratan de que se aplique. De esta forma compensa una cosa con otra.-

- ¿Usted habló de negociación colectiva y como resultado el convenio, habló de protección sindical y en cuanto a condiciones de trabajo?

En la agenda de UNI uno de los temas fue seguridad y salud laboral en el trabajo en la Conferencia de Montevideo de 2014.

Nosotros en la Central del PIT/NT ya teníamos cursos sobre seguridad laboral donde se daba también la normativa que existía al respecto.

UNI ve que los cursos son importantes, los toma, los pone en su agenda y se hicieron cursos por todos lados en América, como ejemplo de que es necesario.

Nosotros expusimos el manejo de productos tóxicos, la identificación de los productos, el lugar de almacenaje, y el lugar mismo de trabajo donde está mismo el trabajador que tiene que estar en condiciones.

Yo veo que a partir del 2005 llevamos adelanto con respecto a otros países de América, entre otros en temas como salud laboral, negociación colectiva, en acuerdos salariales y en la reducción de la jornada, en todo esto hacemos con UNI aportes hacia América.

Otro ejemplo puede ser el de las domésticas, UNI lo trata como trabajadoras de servicios, esto a nivel de mujeres en otros países no está organizado.

En Uruguay la regulación del servicio doméstico ha afectado tanto que hoy en día hasta los propios compañeros trabajadores que tienen servicio doméstico en sus casas empiezan a prestar atención, esta regulación entra en todas las clases sociales porque no es solo el respeto de los derechos humanos que tienen también los sindicatos como objetivo, sino lo otro, es decir, logra la Central sindical un sindicato para el servicio doméstico o los trabajadores rurales y logra también quien se siente a negociar con ellos. Esto en América Latina es muy raro sino imposible.

UNI muestra esto afuera, además de que hemos logrado la limitación de la jornada en el trabajador rural cuando el trabajador rural trabajaba de sol a sol, aunque hoy en algunos casos sigue pasando esto todavía.

UNI menciona en el exterior como casos únicos de Uruguay la central única de trabajadores y leyes únicas como la del trabajador rural y el servicio doméstico. Además menciona la ley de responsabilidad empresarial, en cuanto a la preservación de la vida del trabajador y en donde ahora se cometen menos errores y hay más previsión. Las empresas se cuidan más porque tienen sanciones.

Otra cosa que quiero decir con respecto a la negociación colectiva es que en otros países de América se da la negociación colectiva por empresa y en esto UNI trata de que si es una empresa multinacional que sea la

negociación igual en todas las empresas que tiene esa multinacional en los diferentes países.

En nuestro sector por ejemplo ante una multinacional trata UNI de que tengan todos los trabajadores el mismo convenio, lo lleva de una empresa a otra en distintos países mostrándole lo que ha logrado.

Entonces por ejemplo, hay una empresa de embalaje americana-canadiense que se trasladó de EE.UU y Canadá a otros países de América porque le convenía más con respecto a la producción y las leyes, y salarios más bajos.

UNI aquí interviene y con esta empresa intenta hacer un convenio colectivo para todas las filiales y sus trabajadores tengan todos los mismos derechos.

- ¿Habla UNI con respecto a los TLC?

Si habla, principalmente con los gobiernos, trata de que los gobiernos que tengan tratados no perjudiquen a los trabajadores de ese país.

También cuando el PIT/CNT sale a demostrar como puede perjudicar un TLC a los trabajadores de Uruguay UNI lo muestra en el exterior, lo replica.

UNI propagandea lo que puede llegar a suceder en cada país cuando hay un TLC.

ENTREVISTA AEBU

- ¿Qué cargo ocupa dentro del sindicato?

Miembro de la secretaría de Relaciones Internacionales.

- ¿Desde cuando están afiliados a UNI?

Desde el año 2010.

- ¿Quiénes componen AEBU?

Engloba a los empleados del sistema financiero en general. Trabajadores de los bancos, de empresas transportadoras de caudales, tarjetas de crédito, casas bancarias, compañías de seguros, círculos de ahorro, cooperativas financieras y cajeros automáticos.

- ¿Cuáles fueron las causas por las que decidieron afiliarse a UNI?

El sindicalismo desde sus orígenes a nivel mundial ha tenido a la solidaridad internacional como uno de sus principales paradigmas y AEBU no es ajeno a ello, vimos en UNI un instrumento para alcanzar ese objetivo.

- ¿Cómo ha sido la evolución a través del tiempo, han surgido obstáculos?

En todo momento se ha trabajado de muy buena forma con UNI durante estos años, hay una excelente sincronización al respecto, tanto en lo local como en lo internacional incluidas protestas y movilizaciones en las cuales AEBU ha acompañado y participado en muchas ocasiones.

Tenemos la ventaja de que sus oficinas para América Latina desde hace unos años, según ellos por ser un país con un sindicalismo fuerte, combativo, con historia.

UNI tiene una actividad de estar y apoyar en todos los conflictos que los sindicatos afiliados lo necesiten, no solo en campañas informáticas de apoyo sino también estando en la calle junto a nosotros, acompañando en las movilizaciones.

- ¿De que manera han trabajado con UNI en relación a la protección de los derechos laborales incluidos la negociación colectiva y la promoción sindical?

UNI ha colaborado en las campañas de afiliación que hizo AEBU desde hace años para sectores no bancarios que se fueron incorporando paulatinamente al sistema financiero (tarjetas de crédito, círculos de ahorro, transportadoras de caudales, etc.) y de los cuales se obtuvo un crecimiento de los registros de afiliación de nuestro sindicato.

También hemos recibido apoyo en cuanto al esfuerzo realizado por nosotros en materia de formación sindical para estos nuevos afiliados a través de cursos y talleres.

Esto también se ha dado en formación para los compañeros en negociación colectiva ya que existía una carencia de cultura de negociación en un importante número de financieras.

Toda esta experiencia junto a UNI además la hemos llevado en conjunto a diferentes encuentros internacionales que hemos tenido y UNI por su parte la ha defendido a nivel internacional.

Son intercambios de experiencias tanto de UNI con AEBU con otros sindicatos del exterior como de ellos con nosotros.

En este sentido UNI destaca la importancia que tiene que en Uruguay haya una central sindical única, (con todos los matices internos que puede haber), porque esto fortalece los reclamos del movimiento sindical y sus trabajadores.

También resaltan que los trabajadores del sistema financiero uruguayo tengan un sindicato único ya que no pasa en otros países de la región y de Latinoamérica.

En Chile por ejemplo el Banco Santander tiene cerca de veintitrés sindicatos dentro del banco solamente, imagínate la debilidad que hay en la negociación colectiva.

AEBU está apoyando a UNI en un trabajo que está haciendo en Chile para propiciar la negociación por rama en el sistema financiero, donde se pueda negociar con un solo convenio colectivo y en una sola escala salarial.

Aquí nosotros brindamos nuestra experiencia.

- ¿Cuál ha sido la actividad desarrollada entre ambos con respecto a salario, condiciones de trabajo y desempleo?

UNI Finanzas ha hecho saber en el exterior la lucha de AEBU cuando existió el abandono del país de parte de algunos bancos de plaza, aún en el caso de estar obteniendo ganancias, y la consecuente pérdida de fuente laboral que esto acarrea.

Se puede resaltar también el aporte que nos han hecho en materia de salud e higiene laboral, por ejemplo en las condiciones de trabajo en el traslado de caudales, es un tema difícil por el encierro y el tema de seguridad.

La experiencia en el sector en otros países nos muestra que han volado camiones en los cuales van los trabajadores para asaltarlos, porque en otros lugares estos piratas del camino roban los camiones de traslado de caudales, luego los abren con explosivos con los trabajadores adentro, todo esto es muy dañino inclusive psicológicamente.

Nadie está exento de que estas cosas y otras puedan suceder también en nuestro medio.

Esto también es parte del intercambio que se hace en los talleres sobre temas específicos.

- ¿Consideran que hay algunos grupos vulnerables de trabajadores que requieren acciones específicas para la defensa de sus derechos laborales?.

En cuanto a la banca pública y a la defensa de la misma con UNI hemos tenido varios encuentros, puedo citar al respecto el 3º Encuentro de la Alianza Latinoamericana en defensa de la banca pública que se realizó este año en Buenos Aires.

Hay una política de gobiernos de derecha sobretodo que afectan a la banca pública, esto afecta además a la economía de todo un país.

Por otra parte en este año vinieron compañeros de la banca pública de Colombia a reunirse con compañeros nuestros de banca pública de AEBU.

A su vez AEBU ha concurrido junto a UNI para apoyar en distintas oportunidades manifestaciones sobre el tema en Paraguay, en Perú y en Colombia hemos apoyado asambleas que se realizaron en el Banco Central de la República de Colombia.

En Perú UNI hizo una jornada de capacitación en la cual AEBU participó en forma importante. Estuvimos además aquí en una marcha, por intentos de tercerización.

Aquí se ve la participación nuestra en instancias de sindicalismo internacional, no solo en intercambio de acciones, sino de encuentros en los cuales se puede avanzar con estrategias de defensa de la banca pública y privada.

- ¿Desea agregar algo más?

Subrayar el adelanto que tenemos en materia de regulación laboral (a partir del 2005) con respecto América Latina en general.

Esto nos ha dado un soporte para actuar muy importante.

ENTREVISTA UNI

¿Qué cargo ocupa dentro de UNI?

Director Regional de UNI Américas.

¿Cómo definiría a UNI?

Como una federación mundial de sindicatos de capacidades y servicios que reúne sindicatos nacionales y regionales, y que trabaja por sus afiliados en varios aspectos.

¿Qué transformaciones hubieron a lo largo de su historia?

Se fundó el 1º de Enero del 2000 como una red de sindicatos internacionales.

UNI fue el resultado de la fusión de cuatro organizaciones: FIET (Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Directivos), MEI (Medios y Entretenimientos Internacional), IGF (Federación Gráfica Internacional) y CI (Comunicación Internacional formalmente IPCTT).

El 2 de marzo de 2009 cambió su nombre a UNI Global Union.

UNI Américas estableció en Uruguay su sede regional en 2012.

¿Qué incidencia ha tenido y tiene en los procesos de globalización, transnacionalización y deslocalización?

Fundamentalmente en asesoramiento y formación sobre el impacto negativo que han tenido estos procesos.

¿Cuáles son los sindicatos uruguayos afiliados?

AEBU (bancarios), FUECYS (comercio y servicios), APU (prensa), SAG (artes gráficas), Gremiocine (cinematográficos).

¿Cómo han sido y son los vínculos entre AEBU FUECYS y SAG con UNI?

No ha habido mayores obstáculos, la relación ha sido muy buena y hay un fuerte compromiso hacia el trabajo de UNI.

¿Han tenido o tienen vínculos con el PIT/CNT?

En algunas capacitaciones participan funcionarios del Instituto Cuesta Duarte, sobretodo en lo que se refiere a la Negociación Colectiva por citar un ejemplo.

Miembros de nuestras organizaciones afiliadas también forman parte de la estructura del PIT/CNT y esto crea un vínculo aún mayor.

¿De que forma trabaja UNI con AEBU y FUECYS en relación a la protección de los derechos laborales incluidos la negociación colectiva y el derecho de sindicalización?

Básicamente estamos hablando de la apropiación de herramientas de formación sobre los derechos fundamentales que también incluyen estos y otros temas laborales y sindicales.

¿Cuál ha sido la actividad desarrollada con respecto al salario, empleo y condiciones de trabajo?

Fundamentalmente se han desarrollado reuniones de redes sindicales por empresas en común, capacitaciones sobre Seguridad y Salud en el trabajo, Perspectivas de Género y participación en Congresos de estas organizaciones.

¿Considera que hay algunos grupos vulnerables de trabajadores que requieren líneas estratégicas específicas para la defensa de sus derechos laborales en el sector servicios como mujeres o jóvenes por ejemplo?

Cuando hablamos de redes sindicales también estamos hablando del trabajo con jóvenes y mujeres, estos son temas transversales que desarrollamos comúnmente, para ambos casos tenemos comités a nivel regional y global.

¿Existen acciones en nuestro país en torno a la disminución del desempleo, el aumento de trabajo de calidad, el crecimiento sindical y el apoyo a una economía global más equitativa y sostenible?

Está dentro de lo mencionado anteriormente.

¿Desea agregar algo más?

Hemos manifestado nuestra posición respecto a los TLC, por ejemplo, el TISA. En el marco de las actividades que desarrollamos junto con nuestras afiliadas realizamos debates sobre la repercusión de los TLC en el movimiento obrero y planteamos planes de acción para visibilizar la problemática si se firmaran dichos acuerdos.

ANEXO III: INFORMACIÓN SECUNDARIA

<http://uniglobalunion.org/es/news/fuera-el-tisa-de-america-latina>

<http://uniglobalunion.org/es/news/uruguay-se-retira-de-las-negociaciones-del-tisa>

Textos seleccionados en el sitio web de UNI
(<http://uniglobalunion.org.es>)

[InicioNews](#)

Fuera el TiSA de América Latina!

16 Septiembre 2015

Desde su génesis el TISA ha sido un instrumento antidemocrático que atentó contra el proceso de integración regional en el Cono Sur. Su secretismo y hermetismo se explica solo a través de las recientes revelaciones que se han dado a conocer a través de WikiLeaks: el TISA propone una agenda neoliberal más salvaje y contundente que el actual vigente GATS. Se intenta anclar de una vez y para siempre los sectores claves como telecomunicaciones y finanzas de los países emergentes a los intereses y esquemas de las grandes corporaciones internacionales. A su vez, se intenta eliminar los servicios públicos como tal y lograr una privatización definitiva de sectores claves para lograr justicia social y equidad en la región.

Por estos motivos es que Uruguay recientemente abandonó las negociaciones, luego de un profundo debate interno e interdisciplinario involucrando a los diferentes Ministerios y agencias estatales. En efecto, el proceso de debate democrático y abierto que sucedió en Uruguay reveló que el TISA quitaba soberanía al país y limitaba sus decisiones de política económica en favor de las grandes corporaciones transnacionales y en contra de los intereses del pueblo uruguayo.

Por dicho motivo, es que desde UNI Américas instamos a los demás países de América a abandonar las negociaciones, sobre todo a Paraguay, miembro pleno del Mercosur, como así también a Chile, Perú, Panamá, Costa Rica, México y Colombia.

Los trabajadores de servicios desde UNI Américas exigimos que se elimine de la agenda gubernamental este acuerdo. Seguiremos de pie hasta que el TISA sea derrotado.

UNI News

Uruguay se retira de las negociaciones del TiSA

9 Septiembre 2015

El Presidente uruguayo, Tabaré Vázquez, anunció que Uruguay se retira de las negociaciones en torno al TiSA -Trade in Services Agreement (Acuerdo en comercio de servicios).

Desde el movimiento sindical uruguayo se manifestó en más de una oportunidad la preocupación y el rechazo de que Uruguay integrara el TiSA, por ser un mero instrumento de las multinacionales que ponía en riesgo la soberanía nacional.

Esto se evidenció en el Paro General de la central obrera Pit-Cnt, el pasado 6 de agosto, donde una de las banderas claras fue “no al TiSA” que, con sus propuestas ambiguas, beneficia a las transnacionales en detrimento de los países en vías de desarrollo y más necesitados.

Este tratado de libre comercio, impulsado por Estados Unidos y la Unión Europea, elimina todo tipo de barreras para las empresas y promueve una agenda neoliberal en las políticas de los países involucrados en la negociación.

El acuerdo afecta todos los sectores relacionados con los servicios, las compras estatales, las telecomunicaciones, la logística, el transporte y los servicios financieros. Asimismo, propone cláusulas por las cuales si en un momento determinado se privatiza un servicio, no se puede nacionalizar después, por lo que pone en riesgo todos los servicios públicos del Estado que afectan directamente en la calidad de vida de todos los ciudadanos.

UNI Américas apoya la decisión del gobierno uruguayo en defender la soberanía del pueblo y en rechazar este tipo de acuerdo al servicio del capital que afecta directamente a todas las trabajadoras y trabajadores.



- NEWS

1 de Octubre de 2013

www.uniglobalunion.org/.../fuecys-en-lucha-por-mejores-condiciones-...

FUECYS en lucha por mejores condiciones salariales para el sector

La principal razón que ha precipitado las movilizaciones es que en la esfera del Ministerio de Trabajo, se están desarrollando los consejos de salario hacia la firma de nuevos convenios colectivos para un período de tres años.

Entrevistamos a Héctor Castellanos, Secretario para Relaciones Internacionales de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios.

¿Qué lectura hace sobre la situación actual?

El estado de movilizaciones que tiene el Uruguay es producto de que en estos meses se están negociando los futuros consejos de salario y los futuros convenios colectivos para un período de tres años. La puja entre el capital y el trabajo es más fuerte en este momento que en otros. A esto hay que agregar que las Cámaras empresarias quieren hacer profundas modificaciones en la ley de negociación colectiva y fueron derrotados en el Parlamento pero siguieron llevando demandas ante la OIT, donde también perdieron la batalla. Asimismo, como estamos en un año pre-electoral, todas las situaciones se agudizan.

¿Cuáles son los principales puntos de las demandas?

Nosotros aspiramos subir el salario mínimo de los trabajadores de comercio y servicios, cuyo salario no llega a los 500 dólares mensuales. Empresas como el grupo Casino están incrementando sus facturaciones y siguen manteniendo salarios muy bajos.

¿Cómo continuarán las movilizaciones?

El 30 de setiembre tuvimos rondas de negociación colectiva en el marco del consejo de salario en el Ministerio de Trabajo, pero no hubo grandes avances. Hoy se va a reunir en FUECYS la coordinadora de supermercados y de tiendas, y de ahí se tomarán las próximas medidas de movilización a tener en cuenta. Suponemos que muy posiblemente estemos movilizándonos en los shoppings. Como en el día de mañana, primero de octubre, que nos manifestaremos frente a Punta Carretas Shopping.

UNI Américas Servicios

Unidad de acción sindical, empresas estratégicas y acuerdos marco globales y regionales.

diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/09/red-Prosegur.pdf

La principal prioridad de UNI Servicios de la Propiedad es el objetivo de lograr un acuerdo marco global con la empresa española de seguridad privada Prosegur. Esta empresa ha sido responsable de graves abusos contra derechos laborales y sindicales, sobretodo en Paraguay y Colombia.

En EEUU, UNI y su afiliado norteamericano SEIU participaron en una campaña global para forzar a la empresa sueca de seguridad privada Securitas a cumplir con su acuerdo marco global. Tal campaña abrió la posibilidad de sindicalizar más de 50.000 trabajadores en las principales empresas de este país durante los próximos cuatro años.

La CNTV el representante brasileño de empleados en la seguridad privada, ha provocado grandes movilizaciones de millares de trabajadores contra la peligrosidad en el sector que pone en riesgo las vidas de sus miembros.

En 2011, UNI inició un proyecto para la sindicalización en la seguridad privada en Montevideo y empezamos un plan para sindicalizar el sector con los sindicatos colombianos

Logros alcanzados

1. La tercera empresa de seguridad privada en el mundo por su tamaño, con una fuerte presencia en América del Sur, es Prosegur. Hemos construido una red entre los sindicatos de Prosegur en toda América Latina y Europa, con el objetivo de lograr un convenio global con la empresa a través del cual podamos organizar a los trabajadores en mercados donde la sindicalización es difícil. En febrero del 2011 los tres sindicatos españoles que representan la mayoría de los trabajadores españoles de Pro-segur en la casa matriz, vinieron a la región para conocer la situación de los empleados de la empresa en Latinoamérica. Ante una situación en Colombia en la cual la empresa pagó una gratificación de U\$S 2.200 a cambio de que los trabajadores firmaran un Pacto Colectivo y renunciaran al sindicato, la red se movilizó y enviaron cartas de rechazo a los filiales locales y la casa matriz, publicaron información al respecto de la situación colombiana, y el presidente del

sindicato brasileño visitó los trabajadores de Prosegur Colombia para ofrecer la solidaridad de su organización.

2. El 30 de julio de 2012, Prosegur se convirtió en el primer empleador en realizar un despido masivo después del golpe del Estado en Paraguay. Prosegur echó a los 327 trabajadores sindicalizados de la empresa, después de una huelga convocada contra el trabajo peligroso y precario. La actuación de la red dentro de la empresa y el foco que UNI puso en Prosegur han sido fundamentales para que las autoridades en Paraguay desistieran de declarar la huelga ilegal, lo que abre espacio por una acción jurídica y una campaña internacional por la reincorporación de estos trabajadores.

Actualmente, la Alianza de los sindicatos Prosegur es la más activa en UNI Américas Servicios de la Propiedad.

3. En Securitas, UNI y el sindicato estadounidense SEIU trabajaron en forma conjunta con organizaciones afiliadas de la región y de otros lugares del mundo, en una campaña orientada a lograr que esta empresa con base en Suecia respete el acuerdo global negociado con UNI. La campaña comprendió la realización de una investigación en países de las Américas ubicados fuera de América del Norte, específicamente México, Colombia, Argentina, Uruguay, Chile y Perú. A través de la misma se buscó crear presión en la casa matriz sobre sus prácticas laborales en otras partes del mundo. La estrategia tuvo éxito, ya que se alcanzó un acuerdo con Securitas que permite la sindicalización en varios países. En EEUU, la campaña abrió la posibilidad de un acuerdo entre las principales empresas de seguridad privada en aquel país – Securitas, G4S y AlliedBarton. El acuerdo permite la sindicalización de más de 50.000 trabajadores en los próximos cuatro años en más de 20 ciudades en los EEUU. La actuación de UNI y sus acuerdos globales con G4S y Securitas fueron fundamentales en el logro de este acuerdo.

4. Hemos comenzado a trabajar con la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) en 2011 para mejorar la organización sindical en el mercado de la seguridad privada en Montevideo, Uruguay. Con seis organizadores, que también trabajan como guardias de seguridad, logramos incorporación de alrededor de 360 afiliados nuevos, 41 nuevos delegados y 9 referentes, alcanzada por medio de visitas regulares a los sitios a lo largo de los últimos seis meses. El proyecto está enfocado en las empresas multinacionales de Securitas, G4S e ISS que son importantes en el mercado uruguayo. Creemos que existe potencial para un mayor crecimiento en este mercado, mediante el reclutamiento de nuevos trabajadores y activistas en torno a cuestiones vinculadas con el lugar de trabajo, en particular durante la preparación para la negociación de las gratificaciones a mediados de 2013. También se ha mejorado las condiciones sanitarias y agua potable en los lugares de trabajo y uniformes adecuados para el frío.

5. Dentro del sector de la seguridad privada en Colombia hay aproximadamente 500 trabajadores sindicalizados, de un potencial de 190.000. UNI está elaborando actualmente una estrategia junto con sindicatos del sector de la seguridad privada y la Escuela Nacional Sindical (ENS) de Colombia, con el propósito de ejercer significativa presión sobre las empresas en relación con sus prácticas en el país. Nuestro plan fue elaborado en talleres con los sindicatos, UNI, y la ENS. Las partes ya empezamos a tomar nuestros primeros pasos para forzar un cambio en el sector de seguridad.

En el sector de limpieza, los conserjes de Houston concluyeron con éxito una huelga donde ganaron un aumento salarial de 12% por cuatro años. La huelga duró un mes e incluyó acciones contra clientes poderosos como JP Morgan, Brookfield, Barclays, Hines, Exxon Mobil. La misma contó con un fuerte apoyo de sindicatos en toda la región y el mundo, especialmente en Brasil y Argentina.

II. Objetivos 2012-2016

1. La empresa española de seguridad privada Prosegur es uno de los empleadores más grandes en la región. En Latinoamérica la empresa tiene más de 100.000 empleados, 52.000 de los cuales están en Brasil. En poco más que dos años, la empresa pasó de 100.000 a 150.000 trabajadores. Prosegur está creciendo fuertemente, aprovechando la expansión económica en Latinoamérica y el creciente mercado que ofrecen los servicios de seguridad privada. No es posible tener un sector de seguridad privada sindicalizado en América Latina, si las operaciones de Pro-segur no están sindicalizados. Además, esta empresa es responsable por abusos de derechos sindicales y laborales flagrantes, sobre todo en Paraguay y Colombia. Lograr un acuerdo marco global con derechos de sindicalización es un objetivo fundamental y de importancia estratégica para UNI Servicios de la Propiedad en América.

Después de EEUU, Brasil y México, Colombia es el país más grande de la región, con un mercado de seguridad privada muy importante para las empresas. En Colombia, el sector de la seguridad privada representa aproximadamente 1% del PIB nacional y está creciendo. En Latinoamérica, y especialmente en Colombia, el tema de la seguridad es de gran importancia política. Es estratégicamente importante que los sindicatos tengan fuerza para contri-buir e influenciar este debate

2. nacional sobre la seguridad, aumentar las condiciones laborales y empujar la profesionalización del segmento. Hasta el 2016, UNI Servicios a la Propiedad quiere lograr sindicatos mayoritarios en las principales empresas de seguridad privada de Colombia que son Prosegur, Atlas, G4S, Brinks y Securitas. Con sindicatos fuertes en estas empresas, podemos aumentar estándares la-borales en el mercado colombiano de seguridad privada.

3. Las empresas de seguridad privada más importantes en la región son Securitas, G4S, Pro-segur y Brinks. Los costos de la mano de obra ocupan la mayor parte del presupuesto de estas empresas, quienes para ganar licitaciones disminuyen sus costos laborales. Para mejorar los estándares laborales, los sindicatos están obligados a mejorar las condiciones de trabajo en todas las grandes empresas al mismo tiempo. UNI ya tiene acuerdos marcos globales con G4S y Securitas, y hay una campaña global en Prosegur. En este contexto, es importante que UNI defina una estrategia en relación la empresa Brinks que concentra sus operaciones en el segmento estratégico de transporte de valores. UNI pretende empezar a crear una fuerza entre los sindicatos de la región para lograr reconocimiento de los derechos de sindicalización en el futuro. Con este objetivo, UNI tiene que crear una alianza entre los sindicatos de Brinks en la región y empezar a tomar medidas para presionar a esta empresa.

4. UNI quiere relanzar su trabajo en el sector de limpieza, identificando empresas estratégicas, desarrollando alianzas sindicales y poder adentro de estas compañías en la región.

Plan de Trabajo 2013

- Pretendemos hacer una campaña global y exhaustiva contra Prosegur y sus prácticas laborales, para que la empresa respete los derechos sindicales y laborales de sus empleados.
- En Colombia, queremos crear una federación de seguridad privada entre los sindicatos en las empresas principales de UNI presionará al Estado colombiano para una mejor fiscalización de las normas laborales en el sector. Vamos a promover el diálogo social y una mejor articulación entre los sindicatos, Estado, empresas, clientes y otras partes interesadas de la sociedad colombiana, sobre la problemática de la seguridad en el país. Identificaremos y empezaremos a sindicalizar en empresas donde hay posibilidades de sindicalización entre los trabajadores. Pretendemos a empezar a trabajar con clientes sobre estándares en el sector.
- Crearemos una red en Brinks con los sindicatos de las Américas.
- Construiremos una federación de seguridad privada en Panamá, donde los tres sindicatos de empresa han expresado su voluntad de construir este proceso.
- Continuar el trabajo con los sindicatos de seguridad en Uruguay para organizar trabajadores en las principales empresas del país hasta la próxima negociación colectiva en julio de 2013.

Trabajadores de Prosegur Uruguay encaran acciones anti-laborales

uniglobalunion.org/.../trabajadores-de-prosegur-uruguay...

27 septiembre, 2010

SITPRO llevará a cabo una movilización de sus miembros así como una ocupación parcial de las instalaciones de la empresa, el próximo 29 de septiembre

El Sindicato de Trabajadores de Prosegur Uruguay (SITPRO) acordó en asamblea celebrada recientemente en la sede de la Federación Unión de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS), en Montevideo, llevar a cabo una movilización de sus miembros así como una ocupación parcial de las instalaciones de la empresa, el próximo 29 de septiembre, como medidas para encarar un conjunto de acciones que la administración local ha adoptado y que lesionan los intereses de los trabajadores. “Desde el pasado mes de febrero muchos trabajadores han estado afrontando dificultades al momento de recibir sus respectivos salarios. Las liquidaciones mensuales no se corresponden con las jornadas laboradas; los registros del sistema informático resultan inferiores a éstas”, señaló Daniel Lorenzo, presidente de SITPRO. “Dichas anomalías, aún cuando son de conocimiento de la administración, persisten a la fecha”, remarcó.

Sobre esas denuncias, la Oficina Regional de UNI Américas ha recabado informaciones que indican que, además de las irregularidades antes mencionadas, se está dando un creciente hostigamiento de parte de la gerencia hacia los miembros del sindicato, quienes reciben cargas laborales superiores al promedio de los trabajadores y se ven obligados a realizar sus tareas en condiciones absolutamente inhumanas. Tales son los casos de la prestación de servicios en áreas sin cubierta, con falta de instalaciones sanitarias, carentes de luz eléctrica, y sin contar con equipo para la protección, resguardo y defensa personales.

UNI Américas ha sabido, igualmente, que el no pago de horas extraordinarias laboradas, y debidamente acreditadas, ha pasado a ser una práctica regular, situación al cual se suma el acoso de supervisores quienes, inclusive, cuentan con la colaboración “profesional” de una psicóloga empleada de la empresa, para quien la condición de afiliado al sindicato es un impedimento para que estos trabajadores puedan acceder a promociones y cambios

de categoría.

“Toda esta actuación de Prosegur en Uruguay resulta absolutamente reprochable”, ha dejado consignado el Secretario Regional de UNI Américas, Raúl Requena, en carta remitida a la Gerencia General de la multinacional española en Madrid. También ha dicho que guarda la expectativa de que Prosegur Casa Matriz intervenga para poner fin a esta situación.

“La Oficina Regional de UNI Américas se mantendrá al tanto del desarrollo de este tema y juntamente con sus organizaciones afiliadas y fraternales acompañará a los trabajadores de Prosegur Uruguay en la defensa de sus legítimos derechos laborales y sindicales”, finalizó señalando Requena.

UNI GRÁFICOS Y EMBALAJE / 3ª Conferencia Mundial y Regional

<https://sagpitcnt.wordpress.com/.../3ª-conferencia-mundial-y-regional-de-uni...>

01ago11

Los pasados 7 al 9 de Junio tuvieron lugar en París, Francia, las 3ras. Conferencia Mundial y Regional Américas de UNI Gráficos y Embalaje. El SAG estuvo representado en las mismas por el compañero Javier Carlés, quien hizo uso de la palabra en ambas instancias y estableció y/o renovó lazos fraternales entre nuestro sindicato y distintas organizaciones hermanas del sector gráficos y embalaje de UNI Global Union. En la Conferencia Mundial de UNI Gráficos y Embalaje participaron 170 compañeros y compañeras, representando a 60 sindicatos de unos 50 países. 70% de los delegados fueron europeos, 10% asiáticos, 10% africanos y 10% del continente americano; hecho este determinado por las cifras de afiliación de los sindicatos de unas y otras regiones del planeta.

Luego de una sesión inaugural donde hicieron uso de la palabra el saliente presidente de UNI Gráficos y Embalaje Mundial, el compañero francés Michel Müller, los compañeros anfitriones de la FILPAC francesa, representados por su Secr. Gral., Marc Peyrade, y el Secretario de UNI Gráficos y Embalaje Mundial, el compañero australiano Steve Walsh, se desarrolló una sesión con Reportes de Actividades por parte de los compañeros con responsabilidades y de los delegados de los sindicatos. Los compañeros europeos hicieron énfasis en el retroceso de sus organizaciones en materia de afiliación, resultado de la crisis, las reestructuras y el desempleo que afecta a sus países, mientras que los compañeros africanos y asiáticos hicieron hincapié en las limitaciones a las libertades sindicales y los ataques represivos que padecen sus organizaciones en su actividad cotidiana. En oposición, los sindicatos sudamericanos presentaron un panorama de crecimiento en la afiliación, avance en la regulación del mercado de trabajo, negociación colectiva insuficiente pero existente y una renovada combatividad que con diferencias se extiende por toda la región. No obstante estas diferentes realidades, dos temas fueron común preocupación de todos los sindicatos: la persistencia o profundización de la flexibilidad laboral vía contratos temporales, tercerización y externalización de la producción, trabajo a distancia y empresas proveedoras de personal; y en segundo lugar, los cambios de técnicas y tecnología en la industria de la imprenta y el embalaje, que además de modificar las condiciones de trabajo, reestructuran la producción cada vez más rápido y en forma más radical, al punto de

que se desdibuja la frontera entre lo gráfico y otras industrias. A esto se suma un desafío para UNI Gráficos y Embalaje, como es el hecho de que más y más sindicatos del sector se fusionan con otros de ramas cercanas, en parte porque comparten empresas y tareas, y en parte porque esto los hace más fuertes para la lucha.

Por último, fue unánime el apoyo a las revoluciones democráticas que atraviesan el Norte de África y el Cercano Oriente, en especial las luchas de los trabajadores de Túnez y Egipto, quienes fueron aplaudidos por sus palabras y el papel que tuvieron en las luchas de sus pueblos contra las dictaduras que sufrían. En lo que nos es propio, al intervenir marcamos las limitaciones en la negociación colectiva que padecemos, fruto de tener en frente patronales no dispuestas a negociar realmente con el sindicato en materia de condiciones de trabajo, fijación de salarios, categorías laborales y beneficios sociales. Junto con destacar el importante crecimiento del SAG desde 2005 en adelante y el papel que UNI Global Union ha tenido en apoyar dicho crecimiento. Por ejemplo durante el pasado año, donde la campaña de afiliación y propaganda desarrollada con apoyo de UNI, significó un centenar de nuevos afiliados para el SAG.

Tommy Andersson y Leonardo del Roy

En forma unánime, la Conferencia Mundial designó al compañero Tommy Andersson del sindicato sueco GS, como presidente de UNI Gráficos y Embalaje Mundial por el próximo período. De la misma forma, la Conferencia Regional renovó el mandato del compañero Leonardo del Roy del sindicato brasileño FTIGESP, como presidente de UNI Gráficos y Embalaje Americas por los próximos 4 años.

Uniando a los sindicatos de JCDecaux en el mundo

Nuestro delegado participó de la reunión del Comité de Empresa Europeo de JCDecaux, que tuvo lugar entre las sesiones de las conferencias. Informó de los bemoles de la relación entre sindicato y empresa con JCDecaux en Uruguay, quedando hecho un pacto de solidaridad entre los compañeros españoles, franceses y uruguayos. “Si tocan a uno, tocan a todos” será el lema común que nos anime en adelante.

Trabajo en común con los gráficos canadienses

Resultado de sucesivos encuentros con los compañeros Duncan Brown y Alex Charles del sindicato canadiense CEP, comenzamos una colaboración en materia de categorías. Nos enviaron y hoy nos encontramos traduciendo el Manual de Evaluación de Tareas de 2009 del Consejo del Sector de Industrias de Imprenta de Canadá. Organismo tripartito formado por sindicato, patronal y gobierno, responsable de regular la actividad del sector.

UNI GLOBAL UNION / 3er. Congreso Mundial. “Rompiendo Barreras”

<https://sagpictnt.wordpress.com/.../uni-global-union-3er-congres-mundial...>

26feb11

Entre los días 9 y 12 de Noviembre tuvo lugar en Nagasaki (Japón) el 3er. Congreso Mundial de UNI Global Union, el sindicato global al cual está afiliado el SAG. En él se dieron cita más de 2.000 delegados en representación de los 900 sindicatos y los 20 millones de trabajadores y trabajadoras de todos los continentes que forman parte de UNI Global Union. De Uruguay participaron tres compañeros: Fernando Gambera de AEBU, Héctor Castellano de FUECYS y Javier Carlés del SAG. Aparte de los plenos del Congreso, nuestro delegado participó de las actividades de UNI Graphical&Packaging, la sección de la que somos parte dentro de UNI. Entre estas actividades destaca la charla dada por la ShimbunRoren (Federación Japonesa de los Trabajadores de la Prensa) sobre la situación de los trabajadores gráficos y de la prensa del Japón, una visita al museo de artes gráficas de la ciudad (Nagasaki fue la cuna de la industria gráfica japonesa), una visita a la imprenta de diarios más grande de la ciudad en la actualidad y una recepción donde todas las delegaciones del sector gráfico pudieron encontrarse e intercambiar ideas.

Sobre la situación internacional fue importante la aprobación de una moción en favor de la desaparición de todas las armas nucleares, única medida que puede permitir que el sufrimiento humano desatado en Nagasaki el 9 de Agosto de 1945 nunca más vuelva a repetirse, así como la aprobación de una moción contra la ocupación de los territorios palestinos por el Estado de Israel y el boicot a los productos que provengan de dichas tierras ocupadas. Entre los objetivos estratégicos a perseguir por UNI en los próximos 4 años hasta el 4to. Congreso de Ciudad del Cabo, está el crecimiento y fortalecimiento de sus afiliadas y de UNI en sí misma para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras del sector servicios y afines.

Con ese horizonte se trabajará en la sindicalización e incremento de las capacidades de los sindicatos, en lograr mayor influencia política y la promoción de políticas regulatorias, por seguridad social y justicia social para todos y todas, una UNI con capacidad de innovación e inclusiva, buscando obtener resultados visibles,

medibles, tangibles, reales, etc. Aumentando la credibilidad de UNI, focalizando el trabajo de UNI, alineando el accionar de sus secciones y regiones y una mayor institucionalización del funcionamiento. En este camino se decidió la creación de un nuevo departamento llamado UNI SCORE (Campañas Estratégicas, Sindicalización, Investigación y Educación) cuyo objetivo es darle cohesión, influencia, sinergia y enfoque a las filiales, las regiones y los sectores de UNI.

Se realizarán campañas para promover redes sindicales que vinculen a los trabajadores y trabajadoras de las corporaciones multinacionales, para entablar negociaciones globales y para promover la firma y el control de acuerdos globales y regionales con dichas corporaciones multinacionales. En este marco se desarrolla la primer campaña de UNI SCORE, llamada UNI GROW (Obtener Reconocimiento y Organizar Trabajadores) la cual buscará dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cómo lograr más poder para los trabajadores? ¿Cómo detener el proceso de pérdida de afiliados y crecer? ¿Qué debe hacer UNI para ayudar a los sindicatos? Creando al mismo tiempo un Fondo de Sindicalización y de Redes de Organizadores dirigidas a promover la sindicalización en general.

El Congreso consideró que la formación y la investigación sindical es clave para crecer, para sindicalizar a un mayor número de trabajadores, ganar mayor visibilidad, conquistar derechos sindicales, desplegar poder estratégico, construir solidaridad internacional y desarrollar capacidades organizativas.

En palabras de quienes nos anteceden en la tarea y forman parte de UNI desde sus inicios, como la compañera argentina Adriana Rosenzvaig, que hoy lidera UNI SCORE: salimos del 3er. Congreso Mundial de UNI con una organización sindical internacional verdaderamente de cara a la acción. De todos depende hacerlo realidad.

TALLERES / JCDecaux – Outfront

<https://sagpitrnt.wordpress.com/2016/06/06/talleres-jcdecaux-outfront/>

06jun16



Los trabajadores de J.C. DECAUX – Outfront están ocupando la planta ubicada en Isidoro de Maria 1583, desde el día viernes 3 en reclamos del reintegro del delegado despedido y contra la rebaja salarial que implemento la empresa.

Esta multinacional FRANCESA, es líder a nivel mundial en publicidad en la vía pública y mobiliario urbano, efectivizó la compra de una parte del paquete accionario de la empresa Outfront, escudándose en una supuesta reestructura DECAPITA la organización Sindical, despidiendo a nuestro delegado y miembro del Consejo Directivo

[Acercas de estos anuncios](#)

AEBU fue designado coordinador de red continental de Scotiabank

www.aebu.org.uy/entrevistas/entrevistas_27.7.2012

Vie 27/07/2012

Entrevista a FERNANDO GAMBERA, secretario general de AEBU, integrante del Secretariado Ejecutivo y responsable de Relaciones Internacionales del PIT-CNT.

PORTAL AEBU – Al cierre de este evento entendemos que es importante hacer una valoración de la Octava Conferencia y consideramos que por tu experiencia en los temas internacionales eres el más indicado para hacerla.

FERNANDO GAMBERA – Si bien hace dos o tres años que somos miembros de UNI, ya anteriormente la actividad de las **redes** contaba con el apoyo de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Como integrantes del PIT-CNT, nosotros también formamos parte de este grupo y fuimos partícipes de todo este proceso que une a los sindicatos latinoamericanos del sistema financiero.

Valoramos estas jornadas de Montevideo como importantes porque nos permiten reunir trabajadores que tienen un mismo patrón. Porque, se llame como se llame, si el propietario es Itaú, Santander o BBVA, todos los que estamos en distintos países trabajamos para un mismo patrón que es la casa matriz de ese banco y la corporación que es ese banco.

Entonces, la primera valoración positiva es la posibilidad de conocerte, de vincularte y estrechar el compañerismo, más allá de estas paredes del sindicato. Eso también permite intercambiar información, conocer las condiciones de trabajo de cada lugar, si ellas se corresponden o no con el estado del banco...

Lo primero que uno ve es que hay condiciones de trabajo y salarios muy disímiles de un mismo banco en distintos lugares. En algunos países, las condiciones son muy malas. La represión sindical es muy fuerte también en algunos países, tratándose del mismo banco. Eso

permite hacerse una idea más global de para quién estamos trabajando.

Luego, ese intercambio y esos vínculos permiten la posibilidad de coordinar acciones conjuntas en los distintos países al mismo tiempo.

PA – La tendencia es a unificar criterios y lograr que haya condiciones mínimas de trabajo entre los bancarios. ¿Hubo algún avance en ese tema?

FG – El resultado es, que luego de estos últimos años en que se han hecho medidas conjuntas, en algunos bancos se trabajó para llegar a algún convenio global para la región, como base mínima de condiciones de trabajo y de salarios. Esto venía bastante avanzado, hasta que explotó la crisis y hubo un retroceso. De todas maneras, sigue siendo nuestro objetivo que haya un mínimo, una base, un convenio global que rija para cada banco en los distintos países donde están instalados. A cada uno le irá mejor o peor según las posibilidades que tenga por encima de ese piso mínimo.

Ese tendría que ser el objetivo de esta etapa: conseguir que reconozcan estas **redes** de la UNI como una organización sindical global que nos reúne a los que trabajamos para determinados bancos instalados en la región. A partir del reconocimiento de esta organización sindical, debe darse un acuerdo con UNI Finanzas que fije los mínimos para todos los países donde trabajan estos bancos.

PA – ¿Qué contemplarían esas reglas sobre los mínimos?

FG – Me parece que tienen que tener un componente de jornada laboral con una extensión promedio razonable. Porque ni siquiera se trabaja la misma cantidad de horas en todos los países. Debería reglarse también un básico mínimo de remuneración, y algunas condiciones de trabajo mínimas en cuanto a descansos y salud laboral. Creo que esas serían las bases fundamentales para regular una situación que hoy es muy dispar en todos lados.

PA – ¿Y cuáles son los principales problemas que hoy tienen los bancarios en la región?

FG – Creo que en general crece el impacto producido por la incorporación de la tecnología. El trabajo se recarga en poca gente, y creo que el aumento del nivel de estrés viene por ese lado. El compañero siente mucha más presión por la productividad que antes. Hay que buscar el equilibrio razonable. No nos oponemos a la

tecnología, pero esa tecnología debe ir en equilibrio con los niveles razonables de presión que un trabajador debe soportar. De lo contrario, más tarde o más temprano lo terminará pagando con su salud.

Y la extensión de la jornada laboral es una de las variables. En Uruguay tenemos seis horas y media, pero en el resto de los países son más de ocho. Esa es una de las variables que deberían estar en esta conversación. Hay que ver qué fuerza sindical tenemos para que los bancos reconozcan que tienen que sentarse en una mesa con esta organización sindical global.

PA – ¿Entonces Uruguay estaría en ventaja al tener una jornada de seis horas y media?

FG – Respecto a algunos países sí. Argentina, Uruguay y Brasil tienen realidades más o menos parejas. Pero respecto a otros países de América, tenemos diferencias que nos ponen a la delantera. En otros tiempos descansábamos solamente sobre nuestra movilización, pero desde 2005 se han dado condiciones políticas y normativas que facilitaron la movilización de todos nuestros sindicatos.

La realidad es diversa también en Uruguay al interior del sistema, porque empresas como Pronto!, OCA y otras similares, en general tienen salarios más bajos y condiciones laborales mucho más duras.

Todo su trabajo está regulado por objetivos que tienen que cumplir los *teams*, como se les llama hoy. Sobre el líder del *team* hay una presión brutal, porque si no él se queda sin trabajo. Entonces, aplica una presión mucho más fuerte para abajo.

Este tipo de cosas —que también se dan acá en Uruguay— generan condiciones muy diferentes, incluso entre trabajadores que están en esa franja de los 10.000 pesos, cuya situación todo el movimiento sindical se ha puesto como prioridad absoluta como un tema a superar. Son los sueldos más sumergidos y tienen que subir.

PA – Hubo una novedad en esta conferencia: la creación de la red del ScotiaBank...

FG – Este banco tiene presencia en Uruguay desde que compran el Nuevo Banco Comercial. Es un banco canadiense y la oficina regional para América está en Perú.

De allí vinieron compañeros, tanto del ScotiaBank como de una colateral llamada CrediScotia, de Perú, que sería el equivalente a la

financiera Pronto! de Uruguay. Pronto! es colateral del ScotiaBank, y el conjunto es propiedad del ScotiaBank.

Vinieron también compañeros de Chile del Scotia, donde tienen organizaciones sindicales incipientes, todavía. Están muy en un proceso de juntar fuerzas. Pero nosotros creemos que es importante que se haya generado la red y —por lo menos en el caso del Scotia— que hayan empezado a recorrer la primera etapa: conocerse e intercambiar información y opiniones. A partir de ahora pueden empezar a tener una acción más coordinada.

PA – ¿Y UNI les dará el respaldo?

FG – Sí, la red del Scotia funcionó como una más en esta octava reunión de **redes**. A partir de ahora la red del Scotia queda instalada y funciona como una más, con AEBU como responsable de coordinarla, por ser la fuerza sindical más desarrollada dentro de esa red de Scotia.

SINDICATO GLOBAL DE UNI SE REUNIÓ EN MONTEVIDEO

[Y las multisindicales](#)

Montevideo Portal

Este martes se reunió en Montevideo el sindicato global UNI, que agrupa a unos mil sindicatos del mundo relacionados al sector finanzas, telecomunicaciones, supermercados y servicios en general. Según dijo el dirigente de AEBU Fernando Gamberra a Montevideo Portal, durante el encuentro se puso como ejemplo el proceso de negociación colectiva en nuestro país.

Durante el encuentro, se avanzó en la posibilidad de generar instancias de negociación conjunta entre los obreros que trabajan en una misma multinacional, en diferentes países.

En conversación con Montevideo Portal el dirigente sindical Fernando Gamberra informó que durante el encuentro se habló de la experiencia uruguaya en materia de negociación colectiva.

Gamberra señaló que existe una diferencia importante en la situación de los trabajadores de los diferentes países, siendo los centroamericanos los de peores condiciones laborales, además del particular caso de Colombia donde según Gamberra “existe persecución sindical” en todas las ramas.

El dirigente sindical agregó que se puso como ejemplo a nuestro país por su forma de superar la última crisis de 2008 y 2009 atendiendo a los sectores más vulnerables y ejecutando políticas específicas a través de un gabinete productivo.

Por otra parte, destacó el hecho de que tanto Uruguay como Brasil están en una mejor posición en materia de negociación sindicales que el resto de los países latinoamericanos, mostrando que la negociación colectiva no afecta el interés de los inversores extranjeros.

A mediados de marzo, los trabajadores de HSBC y Banco Santander de la región se reunirán en Sao Paulo para analizar acciones

conjuntas a nivel sindical que le permitan mayor influencia sobre las decisiones de las casa matrices.

La reunión se realizó en el Hotel NH Columbia y contó con la presencia del ministro de Trabajo argentino, Carlos Tomada y su par uruguayo, Julio Baraibar.

UNI Global Union ya está entre nosotros

www.aebu.org.uy/node/4745

Miércoles 24/08/2011

Con la presencia del ministro de Trabajo Eduardo Brenta, la intendenta de Montevideo Ana Olivera y numerosos sindicalistas uruguayos y extranjeros, fue inaugurada ayer la oficina regional para las Américas de UNI Global Union.

UNI Global Union cuenta con 15,5 millones de afiliados pertenecientes a 900 sindicatos, números que la transforman en la agrupación de sindicatos individuales más grande del mundo.

Participan de esta internacional trabajadores del comercio, finanzas, telecomunicaciones, correos y logística, industria, empresas y servicios de información tecnológica, gráficos, servicios inmobiliarios, limpieza, seguridad, medios de comunicación, entretenimiento, arte, deportes, electricidad, seguridad social, salud privada, turismo, trabajo temporal y otros numerosos sectores. Los sindicatos afiliados en Uruguay son Fucys, SAG, APU y AEBU.

La nueva secretaria regional, Adriana Rosenzvaig —quien actuará al frente de la oficina— enfatizó en su discurso de inauguración que desde esta nueva sede se seguirá más de cerca y con mayor energía la lucha sintetizada en la frase «romper barreras». Este lema implica superar las fronteras entre los países y alcanzar con las empresas transnacionales acuerdos marco, que consagren los derechos de sus trabajadores en igualdad de condiciones en todo el mundo.

UNI, AEBU y Fucycs rechazaron despidos de Prosegur en Paraguay

www.aebu.org.uy/node/5515

16/08/2012

Ante ello AEBU y Fucycs, en conjunto con UNI —que encabeza la red regional de trabajadores de Prosegur— se hicieron presentes en la sede local de la firma española y mantuvieron una entrevista con su director general para Uruguay, Martín Matos, para manifestar su rechazo a los despidos.

Participaron de esta movilización Fernando Gambera, Álvaro Morales y Claudia Rodríguez por AEBU; Héctor Castellano de Fucycs y un conjunto de trabajadores de Prosegur, quienes acompañaron a la delegación de UNI Américas encabezada por su secretaria regional Adriana Rosenzvaig y Benjamín Parton, responsable de sindicalización.

El responsable uruguayo de Prosegur fue informado de que UNI tomará las medidas necesarias no solo para que esto no vuelva a suceder, sino para que la empresa dé marcha atrás en esta violación del derecho a la libre sindicalización y a la negociación colectiva.

Nuestro representante Álvaro Morales expresó en la reunión: «Esto no fue contra los trabajadores de Prosegur Paraguay simplemente, fue contra todos los trabajadores». Por su parte Héctor Castellano sostuvo que «se va a informar a todas las empresas que trabajan con Prosegur de lo que está sucediendo», para hacer conocer de esta forma los procedimientos practicados por la multinacional.

La secretaria regional de UNI, Adriana Rosenzvaig, agradeció al gerente local por recibir a la delegación, y destacó que sería muy positivo que, de igual forma, este tipo de diálogo se diera también a nivel global, y en particular en Paraguay.

UNI Américas remitió dos cartas a la empresa por esta situación, pero no ha recibido respuesta alguna hasta la fecha. La secretaria regional de UNI recalcó que es necesario apostar a acuerdos

globales para evitar estas situaciones y garantizar el derecho de los trabajadores. «Si se trata de una empresa global lo natural es que se tenga relación con una organización sindical global, basados en estándares laborales internacionales» dijo. Agregó Rosenzvaig que UNI Américas lamenta que la situación haya llegado tan lejos, pero la empresa debe comprender que no puede desarrollar actividades antisindicales y esperar que no haya respuesta contra ello.

[InicioNews](#)

-- --

Uruguay: AEBU logra la reincorporación de todos los trabajadores de Credil

www.uniglobalunion.org/.../news/uruguay-aebu-logra-la.....

28 Enero 2015

Un serio conflicto y una sostenida movilización de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay se desataron el 31 de octubre pasado cuando la financiera Credil cerró su departamento de Atención al Cliente (call center) y despidió a todos los trabajadores que lo integraban, entre ellos 15 afiliados al sindicato.

Las movilizaciones frente al local de 18 de julio y Minas fueron constantes y excelente la solidaridad recogida durante varias semanas, hasta que el tratamiento del conflicto se encauzó en la Dirección Nacional de Trabajo (Dinatra).

El reclamo de AEBU para que los funcionarios fueran retomados, unido a la movilización desplegada, finalmente hizo mella en las autoridades de la financiera argentina, que aceptó reintegrar a los trabajadores en cargos administrativos, con mayores sueldos que los que anteriormente percibían.

La propuesta aprobada por la asamblea de trabajadores de Credil establece que, dentro de un plazo de seis meses contados a partir del cierre del departamento de Atención al Cliente, con vencimiento el 30 de abril de 2015, «no contratará a ningún empleado para puestos administrativos de calificación similar» a los que poseían los despedidos, sin antes ofrecer tal puesto de trabajo a nuestros afiliados.

Este compromiso será respaldado por un informe de la empresa donde detallará mensualmente los empleados que figuran en su

planilla con su distribución geográfica y sectorial, para que AEBU pueda controlar las vacantes que se generen. Credil se comprometió a entregar una copia actualizada de su planilla de control de trabajo, para permitir un correcto cotejo de las altas y bajas de personal.

En el documento firmado en la Dinatra el 22 de enero pasado fue incluida una lista con los compañeros abarcados por este acuerdo de partes y también quedó establecido que será AEBU quien determine el orden en que irán ingresando.

A los efectos de no dejar cabos sueltos que permitan a la empresa alterar los términos acordados, quedaron también específicamente aclarados los detalles de los futuros contratos laborales en materia de sueldos y horarios de trabajo.

Al cierre de este episodio AEBU ha demostrado una vez más que también puede dar la lucha e incidir en el complejo sector de las financieras, donde la persecución sindical es frecuente y son pobres las condiciones de trabajo y de salarios. La solución alcanzada constituye un mensaje para las patronales retrógradas: no pueden continuar abusando impunemente de sus trabajadores.

UNI Global Union destaca assinatura do Acordo Marco Global com o Itaú

www.bancariosrio.org.br/.../26400-uni-global-union-destaca.assi...

Sexta, 28 Março 2014

A solenidade de assinatura do primeiro Acordo Marco Global com o Itaú, ocorrida na última sexta-feira (21), em São Paulo, foi destacada no site da UNI Global Union, o sindicato mundial ao qual a Contraf-CUT é filiado e que representa mais de 20 milhões de trabalhadores de mais de 900 entidades sindicais do setor de serviços, como o sistema financeiro, em todo mundo. A notícia foi divulgada em português e em inglês.

Um evento importante no Brasil: UNI assina um Acordo Marco global com o Banco Itaú

A UNI Global Union e seus filiados nas Américas assinaram um histórico acordo global com o Itaú, o maior banco privado do Brasil e do Hemisfério Sul. O Itaú é uma superpotência no mercado financeiro brasileiro e das Américas, e emprega cerca de 100.000 funcionários.

A UNI tem agora 51 Acordos Marcos globais com multinacionais e grandes empresas em todo o mundo.

O Secretário-Geral da UNI Global Union, Phillip Jennings, disse que "este Acordo Global é um passo importante para o nosso trabalho no setor financeiro. Tem sido trabalhado de maneira cotidiana e articulada com os nossos filiados e podemos nos sentir orgulhosos do nosso esforço". Jennings esteve no Brasil na semana passada para assinar o acordo com a empresa.

As maiores operações do banco estão localizadas em cinco países na América do Sul: Brasil, Argentina, Paraguai, Uruguai e Chile, onde a empresa comprou recentemente ativos do Corp Banca, incluindo as operações desse banco na Colômbia. O Itaú está também presente nos EUA, Portugal, Japão e Áustria.

Os sindicatos filiados dos cinco países principais - AEBU (Uruguai), Sindicato dos Empregados de Itaú (Paraguai), La Bancaria (Argentina), SNTBI e CSTEBA (Chile), Contraf-CUT (Brasil) e Contec (Brasil) participaram das negociações e do evento, junto com a UNI, da qual participaram Adriana Rosenzvaig (Secretária Regional

da UNI Américas), Marcio Monzane (Chefe da UNI Finanças) e André Luís Rodrigues (Diretor da UNI Américas Finanças), além de Phillip Jennings, Secretário Geral da UNI Global Union.

A UNI e seus sindicatos filiados negociaram durante quase dois anos de intensamente com a empresa, para chegar a este acordo que assegura os direitos fundamentais da Convenção da OIT, incluindo a liberdade de associação, o direito de se organizarem em sindicatos e realizarem negociações e acordos coletivos.

O acordo também garante a não-discriminação com base no gênero ou na raça, e busca incentivar a contratação de indígenas e deficientes físicos.

O reconhecimento do diálogo social é o pilar do acordo e agora o desafio dos sindicatos é aprofundar a organização em nível global e apresentar propostas que melhorem a vida dos trabalhadores em todos os países onde o Itaú atua.

Em junho, a UNI Américas Finanças e as diferentes Redes Sindicais de Trabalhadores de Bancos Multinacionais (entre elas o Itaú) se reúnem em Lima, no Peru, para avaliar a próxima fase dos trabalhos, rumo à realização de acordos com outros bancos da América Latina e o desenvolvimento de políticas comuns de atuação dos sindicatos na região.

Cruzaron el charco

www.aebu.org.uy/node/7894

16/03/2016

Varios compañeros de la Secretaría de Relaciones Internacionales y el secretario del sector financiero privado de nuestro sindicato viajaron a Buenos Aires. Han sido convocados por **UNI Finanzas** a acompañar a nuestros pares argentinos en las movilizaciones y acampe bancario que se vienen realizando, como **protesta a los despidos del Banco Central de la República Argentina (BCRA) y el Banco Provincia de Buenos Aires** en la vecina orilla.

La invitación provino del dirigente de la **Asociación Bancaria Argentina** y actual nuevo director regional de UNI Américas Finanzas, **Guillermo Maffeo**.

En una apuesta a la solidaridad internacional con la lucha de La Bancaria, desde AEBU se decidió «participar activamente de las movilizaciones convocadas por UNI y los sindicatos hermanos de nuestra América». Así lo estableció el secretario de Relaciones Internacionales del Consejo Central, **Martín Ford** al Portal AEBU.

Una vez resuelto se convocó a compañeros de todos los sectores de actividad de nuestro sindicato —banca oficial, banca privada y sectores financieros no bancarios— para conformar la delegación. Viajaron para apoyar a los compañeros argentinos Juan Suárez, Javier Maidana, Andrea Da Luz, Marcelo Ronchi, Miguel Cabrera, Tabaré Rubano, José Iglesias y el propio Ford. De nuestra delegación, Cabrera y Rubano representan a los trabajadores uruguayos en las movilizaciones del Citibank argentino.

El conflicto

Las actividades programadas entre el martes 15 y el jueves 17 de marzo se enmarcan en la movilización que la Asociación Bancaria de Argentina viene llevando a cabo por la reincorporación de los compañeros despedidos por causas políticas. Se trata de 47 trabajadores que tuvieron que dejar sus puestos en el BCRA y siete en el Banco Provincia de Buenos Aires.

ANEXO IV: SINDICATOS Y DELEGADOS DEL SECTOR SERVICIOS AL CONGRESO DEL PIT/CNT (AÑO 2015)

El siguiente cuadro muestra los sindicatos del sector público y Privado y sus delegados asistentes al último Congreso del PIT/CNT Año 2015.

Se calcula un delegado cada 200 cotizantes efectivos.

Se destacan en color azul los sindicatos del sector servicios para resaltar la importancia de su número y por ende el peso del sector en el total de la actividad sindical.

| CATO | SINDI | DETALLE | Delegados |
|------|---------|--------------------------------|-----------|
| | SUNCA | Construcción | 150 |
| | COFE | Administración Central | 125 |
| | FUS | Salud Privada | 107 |
| | FUM | Enseñanza primaria pública | 100 |
| | FUECYS | Comercio y Servicios | 90 |
| | AEBU | Bancarios | 58 |
| | FNM | Municipales | 41 |
| | UNTMRA | Metalúrgicos y Afines | 35 |
| | ADEOM | Municipales Montevideo | 34 |
| | FENAPES | Profesores de Secundaria | 33 |
| | AUTE | UTE | 30 |
| | SUTEL | Telecomunicaciones | 24 |
| | UNOTT | Transporte terrestre pasajeros | 21 |
| | AFUTU | Funcionarios y Docentes UTU | 16 |
| | AFJU | Judiciales | 15 |
| | FFOSE | OSE | 15 |
| | FOEB | Bebida | 15 |
| | ATSS | Seguridad Social | 14 |
| | FOICA | Carne | 13 |
| | FTIL | Industria Láctea | 13 |

| | | |
|----------|-----------------------------|----|
| SOIMA | Madera | 13 |
| AFFUR | Funcionarios UDELAR | 11 |
| SINTEP | Educación privada | 11 |
| ADUR | Docentes UDELAR | 10 |
| UTHC | Funcionarios Hosp. Clínicas | 10 |
| FANCAP | ANCAP | 9 |
| FOEMYA | Molinos | 8 |
| SIPOM | Policías Montevideo | 8 |
| AFPU | Postales | 7 |
| FOPCU | Papeleros y Cartoneros | 7 |
| SUPRA | Portuarios | 7 |
| AFCC | Cooperativas de Consumo | 6 |
| SAG | Gráficos | 6 |
| STIQ | Química | 6 |
| SUNTMA | Pesca | 6 |
| UOC | Curtidores | 6 |
| SIMA | Medicamento | 5 |
| SUTCRA | Transporte de carga | 5 |
| ATES | Funcionarios secundaria | 4 |
| FFIPUNE | Empresas Pub. No estatales | 4 |
| SINPOLUR | Policías | 4 |
| SUGHU | Gastronómicos - Hoteles | 4 |
| UF | Unión Ferroviaria | 4 |
| UFC | Funcionarios Codicen | 4 |
| ONODRA | Dulce | 3 |
| APU | Prensa | 2 |
| ASPOCA | Policías Canelones | 2 |
| COT | Textiles | 2 |
| FOICA A | Carne | 2 |
| SUA A | Actores | 2 |
| SUA V | Vestimenta | 2 |
| SUTD | Trabajadoras Domésticas | 2 |
| AECN | Casinos Nacionales | 1 |
| AFCAPU | Func. Caja Jubilaciones | 1 |
| AFINCO | Instituto Nac. Colonización | 1 |
| AFULECOM | Junta Deptal. Mdeo | 1 |
| CMN | Maquinistas Navales | 1 |

| | | |
|-----------------|------------------------------|---|
| FUTAA (Aero) | Func. Aeroportuarios | 1 |
| Junta Canel. | Junta Deptal. Canelones | 1 |
| Mesa del Pan | Mesa del Pan | 1 |
| S. FUNSA | FUNSA | 1 |
| SAT | Tabacaleros | 1 |
| SIFUJUDE MA | Junta Deptal. Maldonado | 1 |
| SIPODUR | Policías Durazno | 1 |
| SUAMRA | Atracciones Mecánicas | 1 |
| SUOPA | Panaderos | 1 |
| SUTETCU | Terminal de Cargas | 1 |
| UAEOGA S | Gas | 1 |
| UCRUS | Recolectores | 1 |
| UECU | Cinematográficos | 1 |
| UTA | Aceiteros | 1 |
| UTC | Transporte de combustible | 1 |

TOTAL 1.151

FUENTE: Instituto Cuesta Duarte PIT/CNT

AGRADECIMIENTOS

A las personas que hicieron posible acceder a los entrevistados y a los mismos por su buena voluntad y disposición para responder a mis preguntas.

A los actores sociales e instituciones que colaboraron con esta Investigación por dedicarme su tiempo.

A todas las demás personas que no fueron citadas, pero que de alguna forma, directa o indirectamente, contribuyeron a la realización de este trabajo.

Y especialmente a mi tutora, la Prof. Soc. Mariana Cabrera por todo el apoyo y la dedicación brindada a lo largo de esta Monografía Final.