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

**Los dilemas de las tercerizaciones:
estudio de caso del servicio de limpieza del hospital Maciel**

Mariana Laura Alzugarat Pacifici

Tutor: Silva Lema

2013

*“La ley es tela de araña
No es pareja al dar el chicote
Y al bicho chico lo engancha
Pero el grande pasa al trote
La ley como las cruceras
Muerde siempre el pie descalzo
El que no tiene padrinos
Muere infiel y abandonado
La justicia verdadera la seguimos reclamando...”¹*

¹ Canción: “De las Contradicciones” Larbanois – Carrero.

Índice:

Introducción.....	pág. 7
Cuestiones metodológicas.....	pág.10
Capítulo I: Aproximación al estudio de caso	
I.1 Breve reseña histórica del hospital Maciel.....	pág.11
I.2 Funcionamiento del hospital Maciel y las distintas tercerizaciones de sus servicios.....	pág. 12
I.3 Breve recorrido por las distintas situaciones laborales del servicio de limpieza del hospital Maciel.....	pág.13
I.4 Breve descripción del perfil poblacional que integra el sector de trabajadores de la empresa de limpieza del hospital Maciel.....	pág.16
I.5 La importancia de la limpieza hospitalaria.....	pág.17
Capítulo II: Reestructuración productiva, flexibilización y surgimiento de las tercerizaciones	
2.1 El nuevo proceso de reestructuración productiva y los cambios en la clase trabajadora.....	pág.19
2.2 El nuevo rol del Estado.....	pág.22
2.2.1 El caso uruguayo: la desregulación en el mercado laboral en el primer gobierno de Lacalle y la reforma de la administración central en el segundo gobierno de Sanguinetti.....	pág.24
2.2.2 Reforma en el sistema de salud.....	pág.29
2.2.3 El Estado como garante de los servicios públicos.	pág.30
Capítulo III: Cambios objetivos y subjetivos de los trabajadores del sector de limpieza del hospital Maciel	
3.1 Condiciones laborales actuales de los trabajadores de limpieza del hospital Maciel analizados desde la concepción del "trabajo precario".....	pág.33

3.1.2 Seguridad laboral de los trabajadores de limpieza del hospital Maciel.....	pág.37
3.2 Repercusiones en el plano subjetivo de los trabajadores del servicio de limpieza del hospital Maciel.....	pág.39
3.2.1 Un primer acercamiento a la identidad laboral de los trabajadores de la limpieza del hospital Maciel	pág.39
3.2.2 ¿Cómo se sienten los trabajadores del sector de limpieza del Maciel con la tarea que realizan?	pág.42
3.2.2.1 El trabajo como fundacional del ser social.....	pág.45
3.2.3 Relacionamiento y sociabilidad en el espacio de trabajo: Presupuestados y Tercerizados.....	pág.48
3.2.4 La imposibilidad del trabajo en equipo.....	pág.52
Capítulo IV: Organización sindical de los trabajadores del servicio de limpieza del hospital Maciel	
4.1 Crisis del movimiento sindical.....	pág.55
4.2 Confrontaciones entre iguales y confusiones acerca del enemigo.....	pág.57
Conclusiones finales.....	pág.65
Bibliografía.....	pág.68
Anexos.....	pág.73

Agradecimientos:

A Silvia y a Oscar por sus grandes aportes.

A todos los trabajadores que comprometidos con su tarea y su situación dentro del hospital, dedicaron tiempo a brindarme su relato, exponiendo cómo se sienten con sus condiciones laborales.

En otro orden: a mis padres por su apoyo incondicional.

A Camilo por su gran cariño y escucha permanente.

A todos mis compañeros quienes fueron construyendo conmigo el camino emprendido.

A Verónica por su tiempo dedicado.

Lista de siglas:

ASSE: Administración de los Servicios de Salud del Estado.

BID: Banco Interamericano de Desarrollo.

BM: Banco Mundial.

CTI: Centro de Tratamiento Intensivo.

FA: Frente Amplio.

FFSP: Federación de Funcionarios de Salud Pública.

FMI: Fondo Monetario Internacional.

FUECYS: Federación de Empleados de Comercio y Servicios.

FUM: Federación Uruguaya de Magisterio.

MSP: Ministerio de Salud Pública.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

PBI: Producto Bruto Interno.

PIT-CNT: Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores.

UdelaR: Universidad de la República.

Introducción:

El presente trabajo investigativo se inscribe en el marco de la finalización de la Licenciatura de Trabajo Social. El mismo pretende dar cuenta del proceso de aprendizaje e investigación adquirido a lo largo de la experiencia universitaria, a la vez que refleja parte de la acumulación teórico conceptual. Presenta una de las formas de abordaje de la multidimensionalidad del mundo laboral y expresa una preocupación que emerge de preguntarse cómo repercuten los cambios que se dan a nivel mundial en el sistema económico y en el mercado laboral, en las condiciones laborales de nuestro país. Procura criticar constructivamente y comprometerse con la realidad de distintos trabajadores.

En esta instancia la preocupación central es el deterioro de algunos trabajos, denominados también sub-empleos, y que son producto de la reestructuración del capitalismo a fines del siglo XX. Decidí centrarme en las tercerizaciones del Estado, más precisamente en una de ellas muy particular, que se enmarca en lo que denominamos "trabajo formal".

Investigó en profundidad el caso particular de **la tercerización del servicio de limpieza quirúrgico del hospital Maciel**. Dicho servicio fue seleccionado a modo de ejemplificar y hacer tangible los nuevos trabajos precarios que surgen como producto de las tercerizaciones. La unidad económica seleccionada muestra las tensiones del mundo del trabajo, las tercerizaciones y sus consecuencias. El objeto de estudio fue definido como: **las condiciones laborales de los empleados de limpieza del Hospital Maciel, y su incidencia en las condiciones subjetivas de vida**.

Algunas de las preguntas que se intentaron responder a lo largo de la investigación son: ¿Qué finalidad tienen las tercerizaciones? ¿Qué dificultades presentan las tercerizaciones para los trabajadores? ¿Cuáles son las mayores dificultades que presenta esta tercerización en particular? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? ¿Cómo repercuten las condiciones laborales en el plano subjetivo de estos trabajadores? ¿Qué dificultades encuentran para organizarse sindicalmente? ¿Sienten que tienen una identidad como colectivo de trabajadores? ¿Tiene valor su trabajo para estos empleados o se presenta como elemento desgastador?

Los objetivos que orientaron esta investigación fueron: **I) Mostrar y problematizar la situación laboral y las condiciones laborales de los empleados tercerizados de la empresa de limpieza del hospital Maciel. II) Identificar cómo incide la situación laboral de estos trabajadores en sus condiciones subjetivas de vida, es decir: en sus formas de organización, en su identidad, etc.**

La fundamentación de por qué se eligió el caso particular del servicio de limpieza quirúrgica del hospital Maciel responde a motivos muy variados; primero por tratarse de un servicio "invisible" que muchas veces no es valorado ni reconocido por el resto del personal del hospital, sin embargo como veremos a lo largo de este trabajo, es uno de los servicios más esenciales que puede prestar un hospital. En segundo lugar esta tercerización refleja la situación de inestabilidad en la que quedaron algunos trabajadores, sus condiciones laborales y el perjuicio a los usuarios del hospital (se debe tener en cuenta que a los hospitales públicos asiste mayoritariamente personas con bajo poder adquisitivo). En tercer lugar se considera que el hospital Maciel es un centro de salud con muchas particularidades, y con una historia muy rica que también se intentará desarrollar brevemente. En cuarto lugar porque reúne particularidades que resultan interesantes para cuestionarnos algunas temáticas más allá de las tercerizaciones en sí, como ser; el desafío que representan las tercerizaciones para el movimiento sindical en su conjunto. Por último se identifica que por el hospital Maciel han pasado diversas empresas de limpieza, la gran mayoría han dejado deudas con los empleados y que el Estado se vio obligado a asumir, por tanto demuestra como el Estado también sale perjudicado.

La exposición de esta monografía de grado se estructurará en base a cuatro capítulos. El primer capítulo pretende ir situando al lector en el caso en particular que se quiere analizar. De esta manera, se comienza describiendo la historia del hospital Maciel, su funcionamiento como institución, su misión y visión, y las distintas tercerizaciones que tiene el hospital. Luego se presentan las características de esta tercerización en particular.

El segundo capítulo es un acercamiento teórico y conceptual que explica en qué contexto mundial surgen las tercerizaciones. Para comprender cabalmente cómo surgen, por qué y bajo el interés de quienes, es necesario un recorrido histórico por temas muy globales, pero que nos permitirán tener una visión más amplia del fenómeno de estudio. Expondré en líneas generales las últimas transformaciones del mundo laboral que tuvieron cabida en el marco del neoliberalismo; la flexibilización del mercado laboral, fragmentación de la clase obrera, precarización de algunos trabajos, descentralización y tercerizaciones entre otros cambios importantes que sufrió el mundo laboral. Junto a estas transformaciones se constata el retiro del Estado en materia de servicios sociales, dejando espacio libre para un mejor desarrollo del mercado. Luego de este breve recorrido me centraré en cómo se da este proceso en nuestro país en particular.

En el tercer capítulo se analizan las condiciones laborales actuales de los trabajadores de limpieza del hospital Maciel analizados desde la concepción del "trabajo precario" y como las mismas repercuten en el plano subjetivo del trabajador.

El último capítulo se profundizan algunas repercusiones en el plano subjetivo de los trabajadores, más específicamente como estos trabajadores se organizan sindicalmente, las

dificultades que han encontrado para organizarse, sus desafíos y problemáticas como colectivo de trabajadores.

Por último sin ánimos de mostrar un trabajo investigativo acabado se presentan algunas conclusiones finales.

Cuestiones metodológicas:

Esta investigación se presenta como exploratoria y se abordará a través de la modalidad investigativa de estudio de caso², más allá de las críticas realizadas y los riesgos indicados a dicha estrategia metodológica³, se optó por ella en la medida que se considero que reúne los requisitos de adecuación al objeto de investigación. Además la investigación contiene un gran componente descriptivo.

Es necesario especificar que a lo largo de la monografía se adoptará la postura de Kosik (1963) quien cree que "...el conocimiento no es contemplación, entendiendo por ésta la reproducción o el reflejo inmediato de las cosas...".⁴ Existe una verdad oculta "de la cosa" que es necesario captar para no quedarnos solo con lo "fenoménico" o lo superficial.

De esta manera, "*La esencia no se da inmediatamente; es mediatizada por el fenómeno y se muestra, por tanto, en algo distinto de lo que es. La esencia se manifiesta en el fenómeno. Su manifestación en éste revela su movimiento y demuestra que la esencia no es inerte y pasiva.*"⁵. Por tanto este autor propone un método dialectico para acercarnos a la "esencia". Así; "...el conocimiento se realiza como separación del fenómeno respecto de la esencia, de lo secundario respecto a lo esencial, ya que solo mediante tal separación puede mostrar la coherencia interna y, con ello, el carácter específico de la cosa..."⁶ se hace una descomposición del todo para luego recomponer y observar la interacción de ambas partes.

En la exposición de este trabajo investigativo se intentará este doble movimiento permanentemente.

² Eisenhardt concibe un estudio de caso como "una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares...", el estudio de caso permite explorar en forma más profunda y obtener un conocimiento más amplio sobre el fenómeno a tratar. (Eisenhardt: "Building Theories from Case Study Research, *Academy of Management Review*" citado en Martínez, Piedad (1989): "El Método del estudio de caso" (online). Disponible en: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/20/5_El_metodo_de_estudio_de_caso.pdf (Acceso: 02/06/2012).

³ Se ha señalado que dicha estrategia tiene carencias en términos de precisión, objetividad y rigor. (De Martino, Mónica (2002); "Modos de Vida en un Mundo Global. Análisis de un caso: las trabajadoras de la industria de la vestimenta en Montevideo". Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales.)

⁴ Sánchez, Vázquez en prologo de Kosik, Karel (1963): "Dialéctica de lo concreto". México. Ed. Grijalbo S.A.

⁵ Kosik, Karel (1963): "Dialéctica de lo concreto". México. Ed. Grijalbo S.A. Pág. 27.

⁶ Ídem. Pág. 29.

Capítulo I: Aproximación al estudio de caso:

1.1 Breve reseña histórica del hospital Maciel

El hospital Maciel es un hospital público de muy larga data, y ha pasado por varios procesos de reestructuración y cambios. La historia comienza con los enfermos que llegaban al puerto de nuestra ciudad en la segunda mitad del siglo XVIII quienes eran atendidos en el entonces “Hospital de la Marina”, ubicado en las calles 25 de Mayo y Pérez Castellanos. Y como su nombre lo indica se dedicaba más que nada a la atención de los enfermos que llegaban al puerto de Montevideo.

En el año 1788, Mateo Vidal inaugura el “Hospital de Caridad” ubicado entre las calles 25 de mayo y Guaraní. Pero es Francisco Antonio Maciel el verdadero motor para la realización de la obra, además de contribuir financieramente con dicho hospital y luego se constituirá en el precursor del hospital definitivo.

El crecimiento de la ciudad hizo imperiosa la creación de un nuevo hospital acorde a la evolución de la población. Es así que en el año 1825 es demolido el antiguo hospital para construir el nuevo “Hospital de Caridad”. Este hecho marca un antes y un después en la historia del hospital, antes primario, con construcción antigua y solventado por unos pocos, luego de 1825, comienza a ser perfeccionado y mejorado. La primera ampliación tiene lugar en el año 1859 sobre la calle Guaraní, años más tarde se da cabida a una segunda ampliación en la esquina de esta calle y Washington, y el mismo año se amplía sobre la calle Washington y Maciel, que totalizó las 10.000 varas cuadradas, incluida la Capilla.⁷

Es así que el hospital va acercándose al que hoy conocemos, conformando además una de las construcciones arquitectónicas de mayor valor de la ciudad vieja de Montevideo.

Jorge Lockhart (1982); en su libro “La historia del Hospital Maciel”; hace notar la importancia del mismo “...*el antiguo recinto hospitalario capitalino (...) atestado de víctimas al estallar las epidemias de cólera o de fiebre amarilla; las de naufragios portuarios; los heridos en revoluciones fratricidas; los de siniestros diverso... todos obligadamente acogidos por el “Maciel” (hasta los jóvenes marinos del “Graf Spee”, en la 2ª. Guerra Mundial)...*”⁸

Además por el hospital Maciel han pasado grandes doctores y maestros de la medicina, que han creado, investigado y enseñado, formando la base de la ciencia médica uruguaya.

⁷ Datos extraídos de: *Hospital Maciel* (online). Disponible en: <http://www.hmaciel.gub.uy> (Acceso: 01/02/2013).

⁸ Lockhart, Jorge (1982): “*La historia del Hospital Maciel*”. Montevideo. Ed. De revistas. Pág. 4.

Es así que desde el año 1875 el hospital Maciel destina parte de su lugar a la enseñanza de la medicina, la docencia en dicho lugar llega a alcanzar en el año 1926, un altísimo nivel de modernidad y evolucionadas técnicas, conformando lo que algunos historiadores llamaron "el ciclo de oro" de nuestra medicina.⁹

Actualmente el hospital Maciel forma parte de la red asistencial de ASSE, y brinda una atención correspondiente al tercer nivel de atención, es decir que "...se reserva para la atención de problemas poco prevalentes, se refiere a la atención de patologías complejas que requieren procedimientos especializados y de alta tecnología."¹⁰ El hospital es referencia nacional en neurocirugía, hematología, cirugía vascular, diabetología y cirugía de tórax.

La misión de dicha institución de salud está volcada a: "...brindar atención médica de alta calidad a nuestros usuarios mediante acciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación a la salud de las personas en forma integral psíquica, física y socialmente integrando armónicamente actividades de asistencia, docencia e investigación."¹¹

Y la visión o el horizonte deseado es: "Ser un modelo de organización social prestadora de servicios de salud consolidándose como un hospital de vanguardia que brinde servicios de alta calidad asistencial y tecnológica que se distinga por el servicio eficiente y humano a nuestros pacientes y por la formación de profesionales altamente calificados".¹²

1.2 Funcionamiento del hospital Maciel y las distintas tercerizaciones de sus servicios

En el hospital Maciel trabajan alrededor de 3.500 personas, de las cuales 2.700 son presupuestados y el resto corresponden a empresas tercerizadas. Según el contador y director adjunto de dicho hospital, se manejan promedialmente 750 millones de pesos por año, 420 millones son de gastos de funcionamiento y 330 millones son en recursos humanos. "Esto hace que al abrir las puertas del hospital se gasten 2 millones de pesos por día..."¹³

Dentro del hospital Maciel existen distintos servicios tercerizados, alguno de ellos son: la limpieza quirúrgica, la atención al usuario, servicio de camillería, otros servicios como sanitaria, electricidad, mantenimiento de equipos médicos, equipos de aire acondicionado y

⁹ Ídem.

¹⁰ *Equipo de Salud en el ámbito comunitario* (online). Disponible en: <http://www.medfamco.fmed.edu.uy/Archivos/monografias/MonografiaEquipSalAmbCom.pdf> (Acceso: 23/03/2013).

¹¹ Datos extraídos de: *Hospital Maciel* (online). Disponible en: <http://www.hmaciell.gub.uy> (Acceso: 01/02/2013).

¹² Ídem.

¹³ Ver anexo nº5.

mantenimiento edilicio y desde mediados del año 2012 también se tercerizó el servicio de seguridad.

El departamento de licitaciones y compras de ASSE es quien está a cargo de la contratación de estos servicios. ASSE puede realizar sus prestaciones a través de sus propios servicios o por encargo a instituciones privadas, es por esto que las contrataciones tienen diferentes formas: existe el "contrato 0,68", "contrato 0,5" y diferentes "contratos locales". Vemos así como esto no es una cuestión particular del hospital Maciel, sino que corresponde a una forma de administrar los servicios que adoptó ASSE. Cada contrato tiene condiciones laborales distintas que están especificadas en cada licitación. Dichas condiciones laborales son discutidas en comisión donde la Federación de Funcionarios de Salud Pública es partícipe.

Con todas las empresas tercerizadas surgen instancias licitatorias. La compra o contratación de servicios en el Estado está reglamentada como veíamos anteriormente. El procedimiento comienza cuando la dirección autoriza el llamado a la realización de la licitación o compra de cualquier bien, este llamado debe cumplir con ciertas normas legales (como ser publicaciones, etc.). Luego se conforma una comisión asesora que sugiere adjudicar a una empresa sobre las empresas restantes que se presenten, dando los fundamentos correspondientes. La forma de adjudicación es según el puntaje que sumó la empresa, por ejemplo, la experiencia que ha tenido en salud lleva un puntaje, el precio lleva otro, etc. Las licitaciones una vez contratadas tienen un período de vigencia de un año con la posibilidad de prórroga de un año más.

Actualmente la empresa de limpieza que está a cargo de la tarea en el hospital Maciel es la empresa más cara por valor hora en todo ASSE, y fue objeto de una licitación pública en la cual terminó siendo la única oferente.

Ahora bien: ¿Qué consecuencias trajo que la tarea de limpieza hospitalaria se tercerice? ¿Cuáles son las mayores dificultades que se encuentran en este trabajo?

1.3 Breve recorrido por las distintas situaciones laborales del servicio de limpieza del hospital Maciel

Se debe considerar que las empresas de limpieza hospitalaria forman parte de los trabajos tercerizados y del sector servicios, este último es una expresión más del "sector residual". También se debe tener en cuenta que la empresa no genera valor agregado y funciona solo como mediadora. Esto, entre otras cosas, quiere decir que la empresa se queda con un porcentaje de los sueldos que ASSE destina para los empleados.

Hoy en día la empresa de limpieza tiene 150 funcionarios contratados y distribuidos en cuatro turnos. Estos trabajadores tienen distintos puestos con distintas tareas a su cargo: recolectores de residuos hospitalarios, auxiliar de limpieza, vidriero, camillero, encargado de área. De estos 150 trabajadores entre el 75% y 80% son mujeres.

Durante los últimos años han habido grandes inconvenientes con las empresas de limpieza que han pasado por el hospital Maciel; según la actual dirección del hospital, ya han pasado entre 15 y 20 empresas aproximadamente en los últimos 20 años. Debido a la inestabilidad que esta situación ha generado en los trabajadores, en el año 2007 la Federación de Funcionarios de Salud Pública logra establecer que se les dé continuidad a los trabajadores de la limpieza. Es decir las nuevas empresas que tomen a su cargo la tarea deben absorber a la misma gente que ya estaba trabajando en el hospital. Vale mencionar que esto se presenta como una condición en el llamado de licitación y solo es así en el hospital Maciel y en el hospital Pereira Rossell.

Con esta resolución además de que el trabajador no pierda su puesto se le permite una continuidad en su tarea, después de un tiempo el trabajador se “apropia” de la misma, aprendiendo las características del hospital, como es mejor realizar la tarea, quienes son sus compañeros, etc. Por tanto también significa una buena resolución para el hospital mismo, ya que es probable que de esta manera se vayan formando especialistas de limpieza en determinadas áreas, por ejemplo block quirúrgico o CTI. Aunque se debe destacar que el cambio de una empresa a la otra genera siempre una nueva forma de organizar y estructurar la limpieza de un hospital.

También en el año 2007 se logró un acuerdo que establecía que el trabajador de limpieza del hospital Maciel tenga una categoría de la misma función que Salud Pública, esto permite que el laudo que rige para este sector del hospital Maciel sea el laudo de salud pública y no el del sector privado al que corresponden (grupo 19, sub grupo 7: empresas de limpieza) pero con este acuerdo, el servicio se rige con el mismo escalafón que los auxiliares de limpieza contratados por ASSE, es decir que la FFSP logra conseguir una mejora salarial para estos trabajadores, y la misma carga horaria que los contratados por ASSE, 36 horas semanales.

La actual dirección del hospital Maciel también señala que antes del año 2007 el salario de un empleado de limpieza apenas llegaba al sueldo mínimo nacional.¹⁴

A esta situación se le suma también que el mismo año se promulga la ley de tercerizaciones, la cual da un gran respaldo a los trabajadores, ya que si la empresa de limpieza genera algún tipo de deuda con los trabajadores y no se le paga, la misma debe ser asumida por ASSE. Por lo que a partir de este año el trabajador queda respaldado en este sentido.

¹⁴ Ver anexo nº 5.

En el año 2006 la encargada de realizar las tareas de limpieza era la empresa conocida como Cianider S.A. En el año 2010 se acusa a los directivos de la empresa de irregularidades en la facturación de los servicios y luego, tras una profunda investigación, los directivos de la empresa fueron procesados¹⁵. La empresa se retiró del hospital sin pagar aguinaldos, ni licencias no gozadas, deuda que absorbió ASSE, después de un largo juicio que llevaron adelante los trabajadores.

Luego la limpieza hospitalaria fue asumida por “La Buena Estrella”; una cooperativa conformada por ex trabajadores de Cianider S.A. El objetivo del proyecto cooperativo era asumir las tareas de limpieza en el hospital y lograr conservar las fuentes de trabajo. El proyecto funcionó por varios meses e incluso logró trascender las puertas del Maciel y asumir la tarea de limpieza en otros hospitales (Instituto Nacional del Cáncer, Hospital Rivera y Centro Auxiliar de Pando).¹⁶

Este periodo en que la limpieza hospitalaria estaba a cargo de “La Buena Estrella” es descrito por muchos trabajadores como el peor momento y la etapa más difícil que debieron afrontar, ya que se generaron grandes divisiones y engaños, muchos de los trabajadores cuentan que la directiva de la cooperativa asumió a la misma como una empresa y que le mintieron a muchos de sus propios compañeros.

Sobre mediados del año 2011 surgieron las primeras denuncias de sobrefacturación de esta cooperativa en el Maciel¹⁷ y en el mes de diciembre del mismo año la cooperativa se retiró sin pagarle los aguinaldos a sus empleados, deuda que también asumió ASSE. Vale agregar que esta misma cooperativa también dejó una fuerte deuda con los trabajadores de limpieza del Instituto Nacional del Cáncer.¹⁸

A principios del 2012 el servicio se adjudicó a “Eulen” una empresa multinacional española, dedicada a la limpieza en general. “Eulen” está en Uruguay desde 1999, tienen aproximadamente mil empleados y trabaja con veintinueve empresas uruguayas públicas y privadas.

Dicha empresa se presentó con 107 contratos de trabajo y con la clara intención de despedir a 40 personas, además los trabajadores perdían el escalafón de ASSE que habían conseguido en el año 2007, ya que la empresa no podía tener distintos contratos de trabajo, en los distintos lugares en los que tiene a cargo la limpieza. Es decir que todos sus trabajadores se rigen como sector privado y su salario corresponde al laudo del sector privado.

¹⁵ Según un artículo publicado en “Caras y Caretas” del día 25/01/2013, en esta oportunidad ASSE perdió 3.131.489 pesos uruguayos por sobrefacturación de horas.

¹⁶ Datos extraídos de noticia publicada en “Caras y Caretas” del día 25/01/2013. Artículo de Mauricio Pérez, pág. 8. Montevideo.

¹⁷ Según el mismo artículo la cooperativa “La Buena Estrella” llegó a facturar más de 30 millones de pesos.

¹⁸ Noticia publicada en <http://www.lr21.com.uy/>. El día 13/01/2012 y en <http://www.elobservador.com.uy/>, el día 10/01/2012. (Acceso: 15/01/2012).

De esta manera los trabajadores a cargo del servicio limpieza del hospital Maciel pasaron a ganar \$46 la hora cuando antes ganaban \$76. Tras varias movilizaciones los trabajadores consiguieron que no se despidiera a nadie y que si bien pasaban a ganar menos la hora, recibirían una “compensación Maciel” que igualaría el salario que tenían antes.

Como se describió anteriormente en el año 2007 hubo un punto de inflexión en la situación de estos trabajadores, como “un viento a favor” que de alguna manera los dotó de cierta estabilidad. Pero el año 2012 vuelve a marcar otro punto de inflexión, esta vez mostrando la fragilidad de algunos acuerdos y vulnerabilidad que poseen como trabajadores tercerizados.

Este breve recorrido por las distintas situaciones laborales por las que ha pasado este sector, nos va ubicando en las características del mismo y nos obliga a revisar sus condiciones laborales actuales.

1.4 Breve descripción del perfil poblacional que integra el sector de trabajadores de la empresa de limpieza del hospital Maciel

Al indagar en las entrevistas a los actores del sector, se pudo observar que la mayoría (entre un 75 y 80%) son mujeres. En su gran mayoría el sector posee un nivel educativo bajo, una gran cantidad de trabajadores no ha terminado el ciclo básico y provienen de clase social más bien bajas.

Ambos sexos son de variadas edades, personas que en esta experiencia laboral han encontrado su primer trabajo y personas de más de 60 años con perspectiva de mejorar su jubilación por medio de este trabajo.

Las personas más adultas provienen de trabajos más precarios que el que tienen actualmente y muchos provienen de largos períodos de desocupación.

Me inclino a señalar dos subgrupos en este sector poblacional, por un lado tenemos un subgrupo que ha preparado y formado para ser auxiliar de limpieza, le gusta la tarea y se ha logrado identificar con la misma. Sin embargo este subgrupo es el que presenta mayor recambio de personas, ya que en cuanto consiguen un trabajo como auxiliar de limpieza que les brinda mayores beneficios, ya sea dentro de ASSE o dentro de mutualistas, abandonan este lugar de trabajo.

Y por otro lado existe un subgrupo grande de trabajadores que no tienen preparación para ejercer este trabajo, están conformes con el salario y además no tienen otra posibilidad de mejorar su posición en el mercado laboral. Este subgrupo es más permanente que el anterior.

Por otro lado se debe señalar que también existe una gran proporción de trabajadores que declara tener dos trabajos y que asegura que es una característica del sector, ya que sus salarios a penas los alcanza para “llegar a fin de mes”.

1.5 La importancia de la limpieza hospitalaria

Antes de continuar describiendo la situación particular del hospital Maciel es necesario detenernos en comprender la importancia de la tarea de limpieza hospitalaria.

El servicio de limpieza de un hospital debe garantizar a los usuarios la permanencia en un lugar limpio y en un ambiente sin contaminación, contribuyendo a prevenir el deterioro de las superficies y objetos materiales, promoviendo el confort y la seguridad de los pacientes a través de la disminución de la trasmisión de infecciones. Comprende la limpieza y desinfección de las superficies fijas y equipamientos permanentes de las diferentes áreas de un hospital, la esterilización de los instrumentos quirúrgicos e indumentaria del personal. Tiene también la finalidad de preparar el ambiente para sus actividades, manteniendo el orden y conservando equipamientos e instalaciones. Según las normas básicas para la limpieza y desinfección de un hospital *“...es importante que el número de profesionales asignado atienda la demanda de trabajo en todos los turnos, buscando la excelencia de los servicios prestados”*¹⁹

La infección hospitalaria es uno de los problemas más frecuentes y graves que podemos encontrar en un hospital. La incorrecta limpieza expone al paciente a los microorganismos patógenos que producen las infecciones y hacen posible lo que los científicos llaman “enfermedad nosocomial”, que son todas aquellas infecciones bacterianas que son adquiridas en un hospital, la gravedad de la enfermedad estriba en que según el período de incubación pueden manifestarse después de que el paciente ha sido dado de alta, además se caracterizan por tener una gran resistencia a todo tipo de antibiótico, por lo que su tratamiento y control es sumamente difícil.

Es así que las fallas en la esterilización y desinfección en los hospitales aumentan la morbimortalidad de los pacientes. En los quirófanos es necesaria la desinfección de pisos, paredes y techos, aunque las superficies ambientales son consideradas de bajo riesgo, actúan como posibles reservorios. Muchas veces la presencia de microorganismos en las superficies implica la existencia de pacientes contaminados, y la posibilidad de que perpetúen las epidemias y se hagan presentes los microorganismos multiresistentes. Una correcta desinfección de la superficie rompe con la cadena epidemiológica de la infección.

¹⁹ De Souza, Fabiana y Heiko, Santana (2010): *“Limpieza y desinfección de superficies”*. Brasil. ANVISA (Agencia Nacional de vigilancia sanitaria).

Según Souza y Santana (2010): *"... las superficies limpias y desinfectadas consiguen reducir cerca de un 99% el número de microorganismos, en tanto las superficies que solo fueron fregadas los reducen en un 80%."*²⁰

Existe una clasificación de las áreas de un hospital de acuerdo al riesgo de transmisión de infecciones en base a las actividades relacionadas en cada lugar. Así el área crítica son los ambientes donde aumentan las probabilidades de contraer una infección, son un ejemplo el centro quirúrgico, unidad de trasplante, unidad de diálisis, etc. Esta clasificación sirve de mucha utilidad para guiar al supervisor o encargado del servicio de limpieza en los servicios de salud en la división de actividades y las estimaciones de equipamientos, profesionales y materiales.

²⁰ Ídem.

Capítulo II: Reestructuración productiva, flexibilización y surgimiento de las tercerizaciones:

El siguiente capítulo describe y analiza en qué momento histórico surgen las tercerizaciones, bajo qué contexto y cuáles fueron los objetivos perseguidos. Quiénes se beneficiaron y quiénes fueron los grandes perjudicados con los cambios introducidos a fines del siglo XX en el modo de producción capitalista.

2.1 El nuevo proceso de reestructuración productiva y los cambios en la clase trabajadora

En este apartado me centraré en la reestructuración del capitalismo luego de la década de los 70, las consecuencias que ello trajo para la clase trabajadora y la sociedad en su conjunto. El mercado nacional e internacional se flexibilizó, al igual que las formas de producción y las relaciones laborales, el papel del Estado también cambia en esta reestructuración del capitalismo, marcando un gran distanciamiento del Estado en sus responsabilidades sociales, acompañando el proceso desregulación entre capital y trabajo.

Como explica Carlos Montaña (2005): *"...el sistema capitalista ha demostrado históricamente una notable capacidad de rehacerse como el "fénix", de "corregir", de "neutralizar" (temporariamente) sus crisis, mediante mecanismos (económicos, políticos, ideológicos, legales o no) que interceptan y anulan transitoriamente, los efectos de la ley general de la tendencia decreciente de la tasa de lucro. De esta forma (...) el capital reacciona produciendo un doble movimiento, como forma de enfrentarla y ampliar los niveles de lucro esperado, lo que conforma una "nueva estrategia" hegemónica, hoy conocida como proyecto neoliberal..."*²¹

En esta reestructuración podemos verificar una fuerte ofensiva contra el trabajo, con el objetivo de aumentar los niveles de plusvalía, a través de mecanismos que provocan una intensificación del trabajo y disminución de los costos de producción. Dentro de estos mecanismos podemos encontrar la "flexibilización de los contratos de trabajo", vaciamiento de la legislación laboral, la subcontratación y tercerización de las relaciones de trabajo, reducción del poder sindical, haciéndose notar que el proyecto neoliberal *"constituye una radical ofensiva contra las conquistas históricas de los trabajadores..."*²²

Comencemos describiendo los cambios en el modo de producción y sus consecuencias en la clase trabajadora. Como primer punto debemos entender la

²¹ Montaña, Carlos (2005): *"Tercer sector y cuestión social"*. Biblioteca Latinoamericana de servicio social. San Pablo. Ed. Cortez. Pág. 42

²² Ídem. Pág. 42

incorporación de las grandes tecnologías; "...la automatización, la robótica y la microelectrónica que invadieron el universo fabril"²³. Existe un proceso de tecnologización de la ciencia y un proceso interactivo de trabajo y ciencia productiva. De esta manera se requiere "...una fuerza de trabajo aún más compleja, multifuncional, que debe ser explotada de manera más intensa y sofisticada..."²⁴.

La reestructuración del capitalismo impuso varias transformaciones en la producción, aparecen nuevos procesos productivos y nuevas formas de acumulación denominadas: "neofordismo", "neotaylorismo" o "toyotismo"²⁵, este último penetra hasta sustituir el patrón fordista dominante, es decir, sustituye la producción en masa por una producción a demanda. Se fragmenta el proceso productivo provocando la desregularización y flexibilización de los derechos de los trabajadores. El toyotismo se presenta como una "especialización flexible", que articula el desarrollo tecnológico y una desconcentración productiva basada en medianas y pequeñas empresas.

Este punto es importante para comprender lo que expresa Fergus Murray²⁶ como una tendencia fuerte a la descentralización de la producción, las grandes empresas redujeron el tamaño de sus plantas industriales e incentivan el "putting out" del trabajo dirigiéndolo a los "domestic outwork". Con esto el personal de una misma industria queda completamente aislado, unos producen una parte en un sitio, otras producen otras partes en sus propias casas, perdiendo de esta manera un sentido de pertenencia y unión, quedando la clase obrera fragmentada.

Es así que también aparecen las tercerizaciones como una nueva forma de organización de la producción que genera nuevas formas de contratación. Uriarte y Colottuzo (2009) mencionan algunos de los factores que explican el desarrollo de la misma. En primer lugar "...la tercerización se encuentra estrechamente vinculada con la competitividad. La desconcentración de actividades permite un mejor aprovechamiento de ventajas técnicas y productivas, traduciéndose éstas en mayor rentabilidad."²⁷ En términos económicos "...la flexibilidad en la organización del proceso productivo permite enfrentar un ambiente económico incierto y elevar la capacidad competitiva en un mercado que es cada vez más difícil y exigente..."²⁸. En segundo lugar la tercerización se realiza hacia unidades informales "...con lo cual la empresa principal se beneficia de los menores costos de la informalidad pero, claro, al precio del aumento de la inseguridad del trabajo y de la

²³ Antunes, Ricardo (1999): "¿Adiós al trabajo?". Buenos Aires. Ed. Antídoto. Pág. 19.

²⁴ Ídem. Pág.12.

²⁵ Antunes: entiende al "toyotismo" como un proceso de organización del trabajo, que nace en la fábrica Toyota: con una organización flexible del trabajo, una producción integrada y alineación al trabajo, etc.

²⁶ Murray, Fergus: "The Descentralizations of production- The Decline of the Mass-Collective Workers?" citado en Antunes, Ricardo (1999): "¿Adiós al trabajo?". Buenos Aires. Ed. Antídoto.

²⁷ Uriarte, Oscar y Colottuzo, Natalia (2009); "Descentralización, tercerizaciones, subcontratación". Impreso en Montevideo. OIT. Pág. 15.

²⁸ Ídem. Pág.16.

*precarización, o simple desmejora, de las condiciones laborales de los trabajadores tercerizados.*²⁹

Desde a todo lo anterior se puede visualizar una disminución de la clase obrera industrial tradicional, como expresa Harvey (1992): *"...la actual tendencia de los mercados de trabajo es reducir el número de trabajadores fijos, para emplear cada vez más una fuerza de trabajo que entra fácilmente y es despedida sin costos..."*³⁰

Paralelo a esto y de forma contradictoria, se observa también una expansión del trabajo asalariado, a partir del gran crecimiento del sector de los servicios. Con esto se percibe una intensificación de lo que Antunes (1999) denomina "subproletariado", que se hace presente más que nada en lugares informales, trabajos parciales temporarios, por lo general muy precarios, y por supuesto tercerizados, intensificando la segmentación de la clase trabajadora y conformando la "sociedad dual en el capitalismo avanzado".³¹

Los diversos trabajadores de estos tipos de sectores *"...tienen en común la precariedad del empleo y de la remuneración, la desregulación de las condiciones de trabajo, en relación con las normas legales vigentes o acordadas, y la consabida regresión de los derechos sociales, así como la ausencia de protección y libertad sindicales, configuran una tendencia a la individualización extrema de la relación salarial."*³²

De esta manera, se debe considerar que en la periferia de la fuerza de trabajo se hallan dos subgrupos; por un lado los empleados de jornada completa con habilidades fácilmente disponibles en el mercado, que además se caracterizan por una alta rotación en el trabajo (sector financiero, secretarías, etc.) Y luego el otro subgrupo que ofrece un número mayor de trabajadores e incluye a empleados de tiempo parcial, contratados por tiempo determinado, temporarios. Estos tienen menos seguridad de mantener el empleo que el subgrupo anterior.

Las demás transformaciones en el mundo del trabajo están dadas por; el ingreso de las mujeres al mercado laboral, la exclusión de los más jóvenes y los más viejos, enorme contingente de trabajo inmigrante, desconcentración de los trabajadores, nueva forma de gestión del trabajo, entre otras. Todas estas transformaciones *"...marcan un proceso de heterogeneización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora..."*³³

Se señala como otra consecuencia al interior de la clase trabajadora una "alteración cualitativa en la forma de ser del trabajo". Existe una tendencia a la desespecialización del obrero industrial, esta última es resultado de la creación de los "trabajadores multifuncionales". Dicha creación significó *"...un ataque al saber profesional de los obreros*

²⁹ Ídem. Pág. 16.

³⁰ Harvey, David (1992): "La condición Posmoderna". San Pablo. Ed. Loyola.

³¹ Antunes, Ricardo (1999): "¿Adiós al trabajo?". Buenos Aires .Ed. Antídoto.

³² Ídem. Pág. 46.

³³ Ídem. Pág. 43.

calificados, buscando disminuir su poder sobre la producción y aumentar la intensidad del trabajo".³⁴ Por tanto, al mismo tiempo que se da una tendencia a la calificación del trabajo, se desarrolla también un proceso de descalificación de los trabajadores, conformando un proceso contradictorio.

También debemos mencionar que el nuevo modelo de Estado neoliberal requiere que el Estado adopte un nuevo rol en la relación mercado-Estado-sociedad.

2.2 El nuevo rol del Estado

Si al contexto mencionado se le agrega: la internacionalización y desregulación en los mercados, cambios tecnológicos, creación de mercados comunes regionales, debilitamiento del monopolio Estado-nación, cambios en las expectativas y demandas de la ciudadanía, es de esperar que se ponga en cuestionamiento la capacidad del Estado de conservar el monopolio de la conducción.

La globalización exigió nuevas modalidades más "eficiente" de administración pública a comienzo de los 70', los Estados sociales-burocráticos o Estado de bienestar no acompañaron este pedido de eficiencia debido a su "excesiva burocratización".

Ante la crisis estatal se comienzan a observar transformaciones en su estructura organizativa, en sus lógicas de gestión, a través de mecanismos como desmantelamiento de los sistemas estatales, privatización de servicios públicos y descentralización.

Como principal característica de la reforma del Estado encontramos un pasaje de funciones públicas al mercado, es decir: "...una muy fuerte orientación hacia el desarrollo del mercado como mecanismo de conducción social, no solo ampliando el espacio privado, sino introduciendo su lógica en el espacio público. Se parte del diagnóstico de que el principal defecto de los servicios públicos desarrollados a lo largo del siglo XX, es su provisión monopólica por el estado y la rigidez de la estructura organizativa de éste, de tipo jerárquico-burocrática."³⁵

Como solución se presenta la desmonopolización de los bienes y servicios, en este espacio es que el Estado comienza a "reducirse", perder el manejo de importantes servicios sociales para dar paso a la expansión del capitalismo.³⁶

Por tanto, se debe tener en cuenta que: "La llamada reforma del Estado está articulada con el proyecto de liberar, desimpedir y desreglamentar la acumulación del

³⁴ Ídem. Pág. 54.

³⁵ Narbondo, Pedro y Ramos, Conrado: "Reforma administrativa y capacidad estatal de conducción" en Calame, Pierre y Talmant, André (Comps.) (2001); "Con el Estado en el corazón, el andamiaje de la gobernanza". Montevideo, Ed. Trilce. Pág.42

³⁶ Montaño, Carlos (2005): "Tercer sector y cuestión social". Biblioteca Latinoamericana de servicio social. San Pablo. Ed. Cortez.

*capital, retirando la legitimación sistémica y el control social de la "lógica democrática y transfiriéndolos para la "lógica de la competencia" del mercado..."*³⁷

El objetivo era reemplazar la organización burocrática por "...un sistema de organización y gestión del estado y de los servicios públicos más próximo al de la empresa privada y con mayor apertura a la competencia en mercados abiertos..."³⁸. O sea se plantea asemejar lo más posible la administración pública a la administración de una empresa privada, guiada por las lógicas de la competencia en el mercado. Esto se logra a través de contratos entre el Estado y las agencias autónomas y privadas, pero además separando las tareas de control, de resultados y regulación, de la tarea de prestación de los servicios (la cual es traspasada a agencias autónomas o a empresa privadas).

Comienza así a instalarse una propuesta de "Estado mínimo" que se torna más visible en los años 90'. La reconstrucción del Estado apuntaba como ya se mencionó, a un redireccionamiento de la actividad productiva del Estado y la apertura comercial.³⁹

Es importante mencionar que los países de América Latina no estuvieron solos en este redireccionamiento de sus Estados, sino que existieron organismos internacionales que se encargaron de seguir de cerca y "sugerir" el rumbo que debían tomar los nuevos Estados.

Es así que en el año 1989 se realizó una reunión entre los organismos de financiación internacional de Bretton Woods (FMI, BID, Banco Mundial) y economistas latinoamericanos entre otros, con el fin de evaluar las reformas económicas de América Latina, lo que se conoció como Consenso de Washington. De aquí surge un listado de recomendaciones político-económicas que deberían aplicarse para impulsar el "crecimiento" de los países latinoamericanos. Las recomendaciones marcaron una ruta alternativa sobre cómo abordar la cuestión social y se extendieron en diez áreas: disciplina fiscal, prioridad de los gastos públicos, reforma tributaria, liberalización financiera, régimen cambiario, liberalización comercial, inversión extranjera directa, privatización, desregulación y propiedad intelectual.

El plan de ajuste tenía tres fases: primera: dirigida a la estabilidad macroeconómica, persigue el superávit fiscal, reduciendo el déficit de la balanza comercial y desmontando el sistema de previsión social. La segunda: dedicada a las reformas estructurales, tiene por objetivo la liberalización financiera y comercial, la des-reglamentación de los mercados, y la

³⁷ Ídem. Pág. 48

³⁸ Narbondo, Pedro y Ramos, Conrado: "La reforma de la administración central en el segundo gobierno de Sanguinetti: realizaciones y déficit de un enfoque gerencialista" en Narbondo, Pedro, Ramos, Conrado y Mancebo, María (Comps.) (1996): "Uruguay. La reforma del estado y las políticas públicas en la democracia restaurada (1985-2000)". Montevideo, Ed. Banda Oriental. Pág.11.

³⁹ Si bien esto es "relativo" y en todos los países se dio de modo distinto, ya que existieron países que supieron defender sus servicios estatales y se impusieron a la privatización de los mismos. También existieron alternativas como la del Estado social-Liberal que financió organizaciones públicas no estatales que se hicieron cargo de los servicios públicos.

privatización de las empresas estatales. La tercera: definida como revitalización de las inversiones y del crecimiento económico.⁴⁰

Delaro de las recomendaciones a los gobiernos latinoamericanos; también se hicieron presentes: focalizar la acción pública en los más pobres, descentralizar los servicios de salud y educación (punto fundamental para este trabajo y que se verá en profundidad más adelante). Invertir en capital humano y en infraestructura social, reducción de pobreza extrema y flexibilización de los mercados laborales.

Toda esta situación generó que el Estado adquiriera un nuevo rol como garante de la estabilidad macroeconómica, que ha subordinado la política social a la disciplina fiscal y presupuestal.

Las fases ya mencionadas fueron llevadas a cabo en Uruguay, aunque con particularidades que se verán más adelante.

Vale mencionar que el argumento que se dio oficialmente para justificar la “retirada” del Estado en asuntos como el control económico de esferas estratégicas como la producción/comercialización, fue como ya lo mencionamos al principio, la supuesta “burocracia”, “ineficiencia” y “corrupción del Estado”. No se mostró en absoluto el nuevo proyecto de desarrollo, ni las recomendaciones del Consenso de Washington.

2.2.1 El caso uruguayo: la desregulación en el mercado laboral en el primer gobierno de Lacalle y la reforma de la administración central en el segundo gobierno de Sanguinetti

Dentro de este marco contextual de cambios introducidos en el mercado laboral y en los Estados, en esta sección analizaré dos reformas importantísimas que sufrió el Estado uruguayo desde la apertura a la democracia⁴¹: primero el retiro del Estado del mercado laboral en el gobierno de Lacalle y luego la reforma de la administración central llevada a cabo en el segundo gobierno de Sanguinetti. Veremos como estas dos reformas crearon el contexto situacional preciso e ideal para que surgieran y se instalaran en nuestro país empresas privadas como las del sector de la limpieza quirúrgica, que serán analizadas en las siguientes partes de este documento.

La forma específica que tomó en cada país la reforma del Estado, dependió de las capacidades institucionales de cada país y el entramado político-cultural. En el caso de Uruguay, un país fuertemente estatista, la reforma del Estado fue de manera muy gradual y amortiguadora.

⁴⁰ Bresser, Carlos y Cunill, Nuria (1998): “*Lo público no estatal en la reforma del Estado*”. Buenos Aires. Ed. Paidós.

⁴¹ Si bien se reconoce que una vez instalada la democracia ha habido reformas del Estado en todas las áreas (educación, salud, seguridad social, etc.) a los efectos de esta investigación solo nos competen las dos mencionadas.

En nuestro país el modelo económico que se viene analizando comienza en los años 70 con la imposición de la dictadura cívico-militar y la apertura financiera de Vegh Villegas (1974), pero la fuerte adaptabilidad de nuestra economía al modelo se da en la década del 90 con la imposición de un modelo desregulador y aperturista, período además caracterizado por la gran cantidad de tercerizaciones.

Según Luis Senatore (2008) en el primer gobierno democrático, a cargo de Sanguinetti, se revirtieron algunos temas de importancia como la desregulación laboral, pero *“Lacalle claramente es el gestor de un Uruguay nuevo, cambió las relaciones laborales, gobernó con mira a largo plazo. Y para eso hizo tres grandes reformas: 1- La reforma comercial, apertura irrestricta y unilateral al exterior. 2- El retiro del estado del mercado de trabajo: que no interviniera más en las negociaciones colectivas, en las negociaciones de salarios, en la protección social y 3- La reforma del estado y las empresas públicas”*^{42,43}. Estas medidas fueron fuertemente inspiradas en el “Consenso de Washington”.

En el año 1992 el gobierno anuncia la no convocatoria de los consejos de salario y el retiro del Estado de la negociación laboral⁴⁴, comienza así, una desregulación del mercado de trabajo, con el objetivo de reducir costos laborales y ajustar la competitividad por la vía de salarios y calidad de empleo. Como ya se había mencionado este fue uno de los cambios que introdujo el neoliberalismo, que deja a la clase trabajadora completamente desprotegida.

Las medidas en materia laboral anteriormente descritas se mantienen sin alteraciones en los siguientes gobiernos de Sanguinetti y Batlle, dejando el área de las relaciones laborales fuertemente fragmentado determinadas por la existencia de negociaciones entre las empresas y los sindicatos debilitados, y por la asimetría de poder de los actores sociales que negocian. Es así que se da en nuestro país el retiro del Estado y la pérdida del rol de regulador en el ámbito laboral. Con estas medidas se dejó completa libertad al mercado de hacer y deshacer cuanto quisiera en materia laboral.

Como señala Senatore (2008): *“...al limitarse el espacio de la negociación colectiva a la relación directa entre patrones y trabajadores sin la intervención del Estado y al limitar fuertemente el derecho de huelga de hecho, la desregulación laboral ha debilitado drásticamente la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores y para mejorar sus condiciones de vida...”*⁴⁵

⁴² Ley de empresas públicas (Ley 16.211/91). Parcialmente derogada por el plebiscito de 1992.

⁴³ Senatore, Luis (2008): *“Políticas Públicas Laborales y Sindicalismo”*. Montevideo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Ciencia Política. Pág. 6.

⁴⁴ A excepción de los sectores de actividad de la salud, construcción y educación.

⁴⁵ Senatore, Luis (2008): *“Políticas Públicas Laborales y Sindicalismo”*. Montevideo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Ciencia Política. Pág. 11.

Sumado a lo anterior también se debe señalar una excesiva pasividad de los gobiernos frente a los grandes desmantelamientos de las organizaciones sindicales por parte de las patronales, en especial en los sectores de servicio.

La situación anterior, se presenta como el resultado de una estrategia de flexibilización empresarial que, como ya vimos, está articulada a las nuevas formas de producción y sus características; descentralización, tercerización, subcontratación. Como expresa Senatore (2008): "...*estos procesos son considerados legítimos desde el derecho civil, comercial y tributario. Sin embargo la legislación laboral no ha previsto la multiplicidad de situaciones que generan estos cambios y que dejan sin protección a los trabajadores.*"⁴⁶

Los sindicatos en general sufrieron una gran disminución de sus afiliados, el PIT-CNT no escapó a esta situación y en el año 2001 se constató que solo un décimo de los trabajadores activos se encontraba afiliado a un sindicato y un 90% de los trabajadores activos no estaba amparado por ninguna organización sindical afiliada al PIT-CNT⁴⁷. La tasa de sindicalismo seguirá disminuyendo por unos años más, especialmente en el sector privado, donde el PIT-CNT todavía no había podido extender su influencia.

En la actualidad la situación ha cambiado favorablemente, con el primer gobierno del Frente Amplio (2005-2010) se logra el pasaje de un modelo de negociación colectivo autoregulado por los trabajadores y empresarios a uno basado en el tripartismo y la fuerte acción reguladora del Estado. Este nuevo modelo de negociación le "exige" al movimiento sindical recuperar su fuerza, independencia y mostrarse representativo. A su vez el Ministerio de Trabajo recupera su papel central y su función reguladora.

Según Midaglia (2007): "*La reinstalación de los Consejos de Salarios supuso la activación de mecanismos de negociación colectiva para dirimir los típicos conflictos distributivos entre el capital y trabajo. La aplicación de esta política es altamente significativa luego de un extenso período de desregulación laboral, en la medida que tiende al mejoramiento de las pautas salariales de diversos sectores de trabajadores.*"⁴⁸

Junto con lo anterior, se señalan algunas iniciativas que volvieron a cambiar las relaciones laborales de nuestro país; creación del Consejo Superior Tripartito, creación del Consejo Superior Rural, se creó un Consejo Bipartito de diálogo y negociación con los funcionarios públicos.

La segunda transformación del Estado que interesa en esta investigación, se llevó a cabo en el segundo gobierno de Sanguinetti donde se planteó realizar una reforma sistémica

⁴⁶ Senatore, Luis (2008): "*Los cambios institucionales y normativos de la política laboral y su impacto sobre el sujeto sindical. El caso de Uruguay en el período 2005-2007*". Montevideo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Ciencia Política. Pág. 4.

⁴⁷ Datos extraídos de Senatore, Luis (2008): "*Políticas Públicas Laborales y Sindicalismo*". Montevideo. Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales.

⁴⁸ Midaglia, Carmen (2007): "*La izquierda en el gobierno: ¿cambio o continuidad en las políticas de bienestar social?*". En Revista Uruguaya de Ciencia Política. Montevideo. ICP n°16-2007. Pág. 131-156.

y coherente de la administración central entendida esta: *"no solo como una reducción del gasto y del personal, sino como una transformación y modernización institucional"*⁴⁹. Se buscó transformar el núcleo central estatal uruguayo y adecuarlo a las nuevas tendencias que caracterizaron al paradigma de la nueva gestión pública.

Ya se han nombrado alguno de los objetivos que se buscaron con esta transformación. en Uruguay se acompañaron estos objetivos y además se intentó despolitizar la prestación de servicios públicos, transfiriéndolos a empresas privadas por criterios de "eficiencia" y "rentabilidad" económica. Al tiempo que también se intentó flexibilizar los mecanismos de contratación de los recursos humanos ya que las organizaciones prestadoras de servicios públicos debían tener un sistema de recursos humanos similar al de las empresas privadas. Se buscó también organizar el Estado de forma más "eficaz" en su acción normativa, reguladora y de control y reformular las estructuras organizativas.

Con la Ley de Presupuesto aprobada en el parlamento por amplia mayoría se concretó la reforma, con esto se puede apreciar: *"...un gradual y permanente cambio en la gestión del Estado de la prestación directa a la indirecta y regulada de cometidos públicos; de la prestación de servicios reglamentada a las transferencias de pagos por servicios contratados; de estructuras verticales basadas en el principio de autoridad central, a operaciones desconcentradas y descentralizadas con delegación de competencias y de decisiones..."*⁵⁰

Se intentó que el Estado fuese más eficiente y brindara mejores servicios a un menor costo, mediante la liberación de cometidos estatales al sector privado. ¿Pero este objetivo se alcanzó con éxito? Veremos más adelante como la calidad de los servicios disminuyó muy notoriamente al mismo tiempo que aumentó el costo de los servicios.

Con esta nueva gestión el proceso de contratación de funciones se realiza mediante la definición de las funciones sustantivas de cada unidad ejecutora. Los criterios para definir qué es una función sustantiva se encuentran en el artículo 17 del Decreto 186/996. Según dicho artículo: *"Son cometidos sustantivos las actividades referidas a la formulación de políticas, las de regulación y las de control, asignadas al Estado por la Constitución o la Ley. La prestación efectiva de los servicios será realizada directamente por el Estado sólo cuando ello esté impuesto por la Constitución o la Ley, cuando su ejecución por los particulares no garantice la equidad en el acceso de la población a los mismos o cuando exista una relación adecuada entre el costo del servicio y el resultado obtenido..."*⁵¹

⁴⁹ Narbondo, Pedro y Ramos, Conrado: *"La reforma de la administración central en el segundo gobierno de Sanguinetti: realizaciones y déficit de un enfoque gerencialista"* en Narbondo, Pedro; Ramos, Conrado y Mancebo, María (Comps.)(1996): *"Uruguay. La reforma del estado y las políticas públicas en la democracia restaurada (1985-2000)"*. Montevideo. Ed. Banda Oriental. Pág. 13.

⁵⁰ Idem. Pág. 13.

⁵¹ Decreto: 186/996.

Las demás actividades al no considerarse sustantivas dejan de ser realizadas por el Estado. En el caso de que no sean necesarias o que impliquen superposiciones con otras unidades organizativas deberán ser eliminadas. En los casos en que sigan siendo necesarias pero no hayan sido definidas como actividades sustantivas deben ser transferidas a empresas privadas u organizaciones no estatales. Este es el caso de actividades como: los servicios de talleres, imprentas, limpieza, mantenimiento, vigilancia, transporte de personas y cosas, arquitectura, certificaciones médicas, extensión técnica y científica, investigación asociada a la extensión, laboratorios, cantinas y similares.⁵²

De esta manera, se definieron 145 actividades a ser tercerizadas en base a la Ley de presupuestos, los decretos del ejecutivo y los instructivos del CEPRE. La reforma de la administración central transfirió numerosas e importantes funciones a empresas privadas u organizaciones del tercer sector. Por medio del contrato se estableció los objetivos y las formas de control por parte del Estado.

Dentro de los instructivos del CEPRE se establece como criterio para la tercerización la comparación de los costos de la actividad realizada por el Estado con los costos en caso de ser realizada por terceros, si los costos de estos últimos son menores o iguales entonces la actividad debe ser tercerizada. De esta manera, queda claro que los criterios para definir la tercerización de una tarea fueron fundamentalmente cuantitativos, fijando la atención en la relación costo-eficiencia.⁵³

Es importante recalcar que: *“La Reforma de la Administración Central por medio de las tercerizaciones y otras formas de traspaso de funciones (...) han aumentado los espacios donde los actores privados y el Estado Central se relacionan para tomar decisiones, en las que están, necesariamente, involucrando el interés general. Pero al mismo tiempo la reforma de la Administración Central dejó incambiada la informalidad que caracteriza, y caracterizaba, a la gestión de los recursos humanos, con lo cual mantiene y aun aumenta la debilidad del aparato estatal central ante las prestaciones e incentivos para actuar en función de los intereses particulares y de corto plazo, de los políticos, de las empresas (privadas y de tercer sector), de los clientes, (individuales y colectivos) y de los propios funcionarios públicos...”*⁵⁴. Es así que el Estado se volvió mucho más funcional al sistema capitalista.

Como se expresaba al principio, uno de los objetivos perseguidos por la Nueva Administración del Estado era la reducción del gasto público. Narbondo y Ramos (1996) analizan los gastos de la Administración Central luego de la reforma, tomando en cuenta a los ministerios civiles (sin Defensa del Interior), donde se concentró más la reforma y

⁵² Ver anexo n°1; Decreto: 186/996.

⁵³ Narbondo, Pedro y Ramos, Conrado: *“La reforma de la administración central en el segundo gobierno de Sanguinetti: realizaciones y déficit de un enfoque gerencialista”* en Narbondo, Pedro; Ramos, Conrado y Mancebo, María (Comps.)(1996): *“Uruguay. La reforma del estado y las políticas públicas en la democracia restaurada (1985-2000)”*. Montevideo, Ed. Banda Oriental.

⁵⁴ Idem. Pág. 33.

constataron que el gasto (incluyendo gastos extra presupuestales) representaba el 4,28% del PBI en 1995 y en 1999 luego de aplicada la reforma, que implicó una reducción de 23% del personal de los ministerios civiles, el gasto de estos pasa a ser el 5% del PBI. O sea un 16% de aumento. Con esto queda claro que la transferencia de funciones al mercado y al tercer sector no ha producido en Uruguay una reducción del gasto público, pero sí produjo transformaciones en su forma de distribución aumentando la articulación del gasto público con empresas privadas y del tercer sector.⁵⁵

2.2.2 Reforma en el sistema de salud

Es importante para esta tesis en particular, tomar en cuenta que en este período también se redefine el rol del Estado en cuanto a la prestación de servicios de salud, por tanto se llevó a cabo una escasa reforma en el sistema de salud que buscó el “fortalecimiento institucional” del sector, variaciones organizativas en la entidad pública y se llevaron a cabo algunas modificaciones en los programas de atención primaria en salud. Este proyecto fue financiado con fondos del Banco Mundial, y se enmarcó en el programa de “Fortalecimiento Institucional del Sector Salud”, donde el BM tuvo un rol central marcando las reformas que se debían seguir.

La estrategia de “fortalecimiento” aspiraba a la modernización y la coordinación operativa del conjunto de instituciones, de manera tal que actuaran como un sistema nacional integrado. *“Esto supone la racionalización del uso de los recursos administrativos, humanos, técnicos y financieros, con el doble propósito de mejorar la calidad de los servicios ofertados y disminuir los costos para la comunidad”*⁵⁶. Esta estrategia aparentemente apuntaba a la transición hacia un modelo asistencial que jerarquiza el primer nivel de atención y la promoción de salud.

El informe presentado por el Banco Mundial (1993)⁵⁷ para la reforma de salud centra tres objetivos básicos: 1- la búsqueda de un gasto en salud que sea efectivo desde el punto de vista de los resultados. 2- el logro de una cobertura universal. 3- la contención de costos. Para este último objetivo se aconseja reducir los gastos de gobierno, entre otras cosas y mejorar la gestión de los servicios de salud gubernamentales a través de la descentralización administrativa y presupuestal, y la tercerización de los servicios de los hospitales públicos (como vigilancia, limpieza o alimentación, también de servicios tan importantes como los Centros de Tratamiento Intensivos).

⁵⁵ Ídem.

⁵⁶ Piotti, Diosma: *“La reforma del estado y el sistema de salud”* en Narbondo, Pedro; Ramos, Conrado y Mancebo, María (Comps.) (1996): *“Uruguay. La reforma del estado y las políticas públicas en la democracia restaurada (1985-2000)”*. Montevideo. Ed. Banda Oriental. Pág. 199.

⁵⁷ World Bank (1993): *“World Development Report 1993: Investing in health”*. Washington D.C.

La estrategia de "fortalecimiento" afirmaba que "...el presupuesto asignado al sistema es suficiente y no prevé el aumento del gasto en salud. El problema radica en la mala administración y distribución del gasto dentro de la estructura irracional de funcionamiento, al que se suman errores de gerenciamiento"⁵⁸. Para solucionar esto lo que se propone es aprovechar mejor los recursos existentes, mediante el aumento de la eficiencia por descentralización y desconcentración del gasto.

De esta manera "...el reforzamiento del rol preventivo y regulador y el progresivo retiro del Estado de la prestación de servicios en salud, es un objetivo explícito en las recomendaciones de los organismos como el Banco Mundial. Los gobiernos deben dedicarse a promover "comportamiento saludables" y desarrollar fuertemente el componente promocional y de prevención..."⁵⁹

Vemos como tanto con la reforma de la administración central como con la reforma del sector de la salud, los organismos internacionales que lideraron en esta transformación, aconsejaron permanentemente el retiro del Estado y la tercerización de varias tareas, entre ellas la limpieza de los hospitales, contribuyendo de esta manera a la expansión del capitalismo. Nuevamente vemos como las reformas se canalizaron respondiendo a exigencias y necesidades del mercado en un marco de competencia privada, para cubrir servicios que anteriormente cubría el propio Estado.

2.2.3 El Estado como garante de los servicios públicos

Con la división de funciones sustantivas y no sustantivas, el Estado asumió las funciones de elaboración de políticas, regulación y control, el resto de las actividades son traspasadas al mercado por medio de tercerizaciones; a empresas o a organizaciones no gubernamentales.

Como explican Narbondo y Ramos (1996), con el traspaso hacia empresas orientadas por el lucro, se produce una interacción fundada en el poder de compra y el valor organizativo fundamentada en la aparente eficiencia económica, de esta manera se desarrolla una lógica de mercado en los servicios públicos.

Ante esta nueva relación entre Estado-mercado-sociedad se generan nuevos riesgos y desafíos, nuevas exigencias y responsabilidades para el Estado. En primer lugar el Estado necesita cambiar los mecanismos de control en la prestación de servicios públicos y pasar a ejercer un control que incentive a realizar un adecuado desempeño de la tarea, y no quede

⁵⁸ Ídem. Pág. 200.

⁵⁹ Moreira, Constanza y Serato, Marcelo: "Alternativas de reforma del sistema de salud en Uruguay" en Narbondo, Pedro; Ramos, Conrado y Mancebo, María (Comps.) (1996): "Uruguay. La reforma del estado y las políticas públicas en la democracia restaurada (1985-2000)". Montevideo. Ed. Banda Oriental. Pág. 228.

solo en un control de gestión por resultados, e intervenir solo cuando las fallas ya hayan ocurrido. En segundo lugar es necesario fortalecer la capacidad regulatoria del Estado para garantizar que las empresas privadas prestadoras de servicios públicos realicen efectiva, eficaz y eficientemente los objetivos públicos.⁶⁰

El Estado debería desarrollar un sistema más complejo de control hacia los servicios tercerizados que garantice la calidad y la equidad en la producción de bienes y servicios públicos para no correr el riesgo de perder la capacidad de hacerse cargo del heterogéneo sistema de servicios públicos. El problema central es que esta reforma no fue neutral y como ya se dijo introdujo la lógica de acumulación del capitalismo, favoreciendo claramente a empresas privadas que asumen dicha tarea y que poco les importa los objetivos públicos y la calidad de los servicios.

Como explica Narbondo (2003) *"...la Nueva Gestión Pública en la medida que introduce la lógica del mercado en los servicios públicos, fortalece la orientación de las agencias que lo implementan hacia la eficiencia privada, y correlativamente debilita la capacidad del Estado de conducir la implementación de los servicios públicos hacia la eficiencia social, es decir la eficiencia en función del desarrollo del conjunto de la economía y del interés del conjunto de la ciudadanía definido y expresado a través de los mecanismos de la democracia representativa.."*⁶¹

Ante las tercerizaciones de los servicios públicos el Estado debe por un lado garantizar la equidad, acceso y calidad a dichos servicios, y por otro lado debe proporcionar reglamentaciones para las empresas buscando cuidar las condiciones laborales de los trabajadores.

El gobierno de Tabaré Vázquez (2005-2010) ha intentado regularizar la situación de los tercerizados, mediante distintas leyes, que los respalda y protege pero al mismo tiempo reafirma más las tercerizaciones, ya que la solución que se ha buscado no es terminar definitivamente con las mismas. En el año 2006 el Ministerio de Trabajo elevó al parlamento un proyecto de ley que establece que las empresas e instituciones que tercerizan sus servicios deberán exigir a las empresas contratadas el adecuado cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social vigentes.

A fines del año 2007 la ley n° 18.251 se promulga, la misma establece, entre otras cosas, que *"....todo patrono, empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, así como las*

⁶⁰ Narbondo, Pedro: *"Nuevo paradigma de la gestión pública: ¿transformación técnica o transformación política del Estado?"* en Ramos, Conrado (Comp.) (2003): *"La reconstrucción gerencial del Estado. Enfoques políticos sobre la "Nueva Gestión Pública"*. Montevideo, Ed. Banda Orienta.

⁶¹ Ídem. Pág.75

correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores.

A esos efectos, queda facultado a exigir a la empresa contratada la exhibición de los siguientes documentos:

- a) *Declaración nominada de historia laboral y recibo de pago de cotizaciones al organismo previsional.*
- b) *Certificado que acredite situación regular de pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda.*
- c) *Constancia del Banco de Seguros del Estado que acredite la existencia del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.*
- d) *Planilla de control de trabajo, recibo de haberes salariales y, en su caso, convenio colectivo aplicable*.⁶²

A su vez se establece también que en el caso de que la empresa subcontratista no cumpla con las obligaciones laborales y demás obligaciones, el patrono principal podrá retener un monto correspondiente a dichas obligaciones.

Por su parte, también el MSP ha planteado una regularización, con el fin de evitar que exista una competencia desleal entre las empresas y para que este sistema no afecte la calidad de los servicios. El Ministerio entiende que muchas veces las tercerizaciones fomentan la precarización del trabajo y conspira contra la calidad del servicio. De esta manera, La Comisión Nacional Asesora de Prevención de Infecciones Hospitalarias, público una guía de "Recomendaciones para la limpieza ambiental de áreas quirúrgicas" con el objetivo de unificar los criterios a nivel nacional y reducir los riesgos de infecciones y epidemias.

⁶² Ley n° 18.251 del año 2007.

Capítulo III: Cambios objetivos y subjetivos de los trabajadores del sector de limpieza del hospital Maciel:

En el capítulo anterior vimos cómo fueron surgiendo las tercerizaciones y de qué forma se dio el proceso en Uruguay. Veremos ahora qué transformaciones implicaron en la tercerización en particular que se está estudiando. Como ya se ha mencionado en esta monografía, se considera que las diversas transformaciones que ha tenido el mundo laboral repercuten doblemente: por un lado, en todo lo vinculado a los aspectos objetivos del mundo del trabajo (procesos de trabajo, producción, acumulación del capital, centralidad de la clase trabajadora) y por otro lado, repercuten en el plano subjetivo del trabajo (identidad, instancias de representación colectiva, formas de organización).⁶³ Se comenzará analizando las condiciones laborales de este sector de trabajadores para luego analizar cómo estas condiciones han repercutido en el plano subjetivo de los mismos.

3.1 Condiciones laborales actuales de los trabajadores de limpieza del hospital Maciel analizados desde la concepción del “trabajo precario”

Quizás la primera característica a destacar es que si bien nos encontramos ante un trabajo formal, (esto significa que los trabajadores se encuentran cubiertos por una protección social o seguro social⁶⁴) se ha señalado anteriormente que **el sector posee un contrato de trabajo sumamente precario**, cada vez que se abre una nueva licitación aparece la posibilidad de que comience a trabajar una nueva empresa y que cambien sus condiciones laborales anteriores.

Como describe una trabajadora: *“Es siempre una inseguridad de ver si quedás con trabajo o sin trabajo, si quedás con trabajo que no te bajen el sueldo, de no perder la antigüedad, de no perder los derechos por los cuales peleaste, de que si hiciste paros que estos no sean anulados porque se cambian todos tus derechos de un día para otro como si nada. Esa inseguridad la tenés cada vez que cambia una empresa y viene otra, han pasado cosas tétricas que es lo que más te indigna...”*⁶⁵.

Esto trae aparejado muchas consecuencias para este sector de trabajadores, pero lo primero que nos obliga a señalar es que **nos hallamos frente a un trabajo precario o mejor dicho nos encontramos ante la extensión de la precariedad a los trabajos**

⁶³ De Martino, Mónica (2003): *“Trabajadoras de la Industria de la Vestimenta en Montevideo”*. Montevideo. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Trabajo Social.

⁶⁴ La OIT define la protección o seguridad social como: *“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”*. OIT (online). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. (Acceso: 01/04/2013.)

⁶⁵ Ver anexo nº7.

formales. El concepto de precariedad intenta expresar una inserción laboral débil o inestable. Dicha extensión se hizo posible por el crecimiento de los contratos “atípicos”, es decir a tiempo indefinido que contienen cláusulas que hacen más sencillo para la empresa terminar la relación laboral.

Se debe aclarar que no todo trabajo “atípico” es precario. El trabajo “atípico” es nombrado así para marcar una diferencia con el trabajo “típico”: asalariado, estable, con unicidad del empleador, permanente en una empresa. El trabajo “atípico” puede asumir distintas formas: empleo temporal, trabajo por cuenta propia, trabajo informal, trabajo a tiempo parcial, trabajo en domicilio, etc.⁶⁶

Como plantean Arriola y Vasapollo (2005): *“Esto significa “el fin del trabajo” y nacimiento de nuevas tipologías y de una nueva organización del trabajo, dentro del modo de producción capitalista basado en la centralidad de la explotación capitalista.”*⁶⁷

Gorz (1977) plantea que el precario es la figura dominante del posfordismo, y se contrapone a la forma de empleo del modelo fordista, cuyas características eran la estabilidad, adecuada remuneración, cobertura social, etc.⁶⁸ El “precario” se torna un componente vital en el mundo del trabajo.

El crecimiento de los trabajadores precarios, es la forma en que han tomados nuevos trabajos y redistribución de los trabajadores, cuyos salarios no les permiten salir de la pobreza, su situación se asocia permanentemente a la inestabilidad e inseguridad.

Beccaria, Carpio y Orsatti (2000) caracterizan al empleo precario por; *“A) inexistencia del contrato laboral o contratos a corto plazo por tiempo determinado. B) falta de aportes a la seguridad social. C) más de un empleador o empleador no identificable. D) lugar de presentación laboral fuera del domicilio del empleador. E) ingreso básico definido en negociación individual, sin referencias provenientes de la negociación colectiva, eventualmente con el salario mínimo vigente como referencia. F) ausencia de percepción de componentes típicos de las remuneraciones (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares). G) ausencia de afiliación sindical. H) insatisfactorias condiciones de higiene.”*⁶⁹

También resulta interesante los componentes que según los autores Gery y Janine Rodgers (1992) conforman un trabajo precario; además de los ya nombrados, estos autores agregan; la protección social pero no vista solamente desde la protección contra despidos

⁶⁶ Piñeiro, Diego (2008): *“El trabajo precario en el campo uruguayo”*. Montevideo. Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.

⁶⁷ Arriola, Joaquín y Vasapollo, Luciano (2005): *“El conflicto capital-trabajo en las nuevas condiciones de acumulación flexible”*. Revista: Lan Harremanak. Universidad de País Vasco. Pág. 28

⁶⁸ Gorz, André (1977) *“Crítica de la división del trabajo”* citado en Arellano, Karina; otros: *“Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad”* en *“El mundo del trabajo en América Latina”* (online). Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/>. (Acceso: 01/04/2013).

⁶⁹ Beccaria y otros (2000): *“Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico”* citado en Arellano, Karina; otros; *“Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad”* en *“El mundo del trabajo en América Latina”* (online). Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/>. (Acceso: 01/04/2013).

arbitrarios o frente a enfermedades etc. sino también vista como protección contra la discriminación racial o de género y la protección contra condiciones de trabajo inadecuadas.⁷⁰

Como veremos muchas de estas situaciones se pueden observar en este trabajo. Se debe señalar que muchas veces los trabajadores desconocen quiénes son sus propios empleadores o sus contratantes, lo cual sigue marcando de alguna manera la precariedad del contrato laboral.

Una de las consecuencias de que los trabajadores tengan un contrato de trabajo precario es la **gran inestabilidad en el propio trabajo y en la vida personal de cada trabajador.**

Como explican Arriola y Vasapollo (2005) es una situación marcada por el malestar en el trabajo, por la precariedad, flexibilidad, desreglamentación, "...por el miedo a perder el propio puesto de trabajo y a no poder volver a desarrollar más una vida social y por empeñar la vida solamente en el trabajo y para el trabajo, con la angustia vinculada a la conciencia de una evolución tecnológica que no resuelve las necesidades sociales. Es un proceso que vuelve precario todo el vivir social."⁷¹

Según Eskena y Marticorena (2010): "La inestabilidad en la inserción laboral no sólo refiere a la rotación entre situaciones de empleo, desempleo e inactividad, sino que alude a la falta de seguridad en la relación laboral. Esta amenaza a la que se enfrentan los trabajadores con contratos a término o en períodos de prueba, aún sin volverse efectiva, actúa como un mecanismo de control y disciplinamiento permanente."⁷²

Tal como lo marca Beatriz Martínez (2005): "El quiebre de la idea del trabajo para toda la vida impone un monto de sufrimiento psíquico que se ha vuelto característico de esta época. La idea de tránsito como una constante, la percepción de pasaje, de fragilidad en cuanto a la estructura, el sentimiento de no pertenecer y no permanecer, todo ello caracteriza a las culturas que se están reconstruyendo en estas nuevas formas de organización del trabajo"⁷³

Para Castel (1997) la situación de inestabilidad permanente en el trabajo "...implica establecer estrategias de sobrevivencia basadas en el presente"⁷⁴. Esto trae como consecuencia la falta de planificar el futuro. La inestabilidad vista de esta manera logra

⁷⁰ Gerry, Rodgers y Rodgers, Janine (1992): "El Trabajo Precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental" citado por Piñeiro, Diego (2008): "El trabajo precario en el campo uruguayo". Montevideo. Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.

⁷¹ Arriola, Joaquín y Vasapollo, Luciano (2005): "El conflicto capital-trabajo en las nuevas condiciones de acumulación flexible". Revista: Lan Harremanak. Universidad de País Vasco. Pág. 29.

⁷² Eskenazi, Matías y Marticorena, Clara (2010): "Reflexiones críticas acerca de la relación entre precariedad laboral y trabajo asalariado" en "Revista herramienta: debate y crítica marxista" (online). Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/herramienta-web-6/reflexiones-criticas-acerca-de-la-relacion-entre-precariedad-laboral>. (Acceso 01/04/2013).

⁷³ Martínez, Beatriz: "Las nuevas formas de organización del trabajo, obstáculo para la construcción de una identidad" en Schwarstein, Leonardo y Leopold, Luis (Comps.) (2005): "Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario". Buenos Aires. Ed. Paidós. Pág. 64.

⁷⁴ Castel, Robert (1997): "La metamorfosis de la cuestión social". Buenos Aires. Ed. Paidós.

instalarse en otros ámbitos de la vida de una persona, ya sea ámbitos sociales, culturales y sin duda tan íntimos como puede ser la familia.

Al cambiar la empresa continuamente los trabajadores no solo se pueden ver afectados en sus condiciones de trabajo sino que además **pierden la antigüedad laboral, pierden la relación con la empresa**. Esta situación hace que los empleados se desmotiven por la falta de reconocimiento hacia ellos. *"... cuando empieza a tallar la antigüedad, la capacidad uno tiende a ir mejorando. Pero cuando vos no tenés escalafones, no tenes grados, no tenés nada, estás siempre en la misma situación, podés ser un excelente trabajador pero no existen diferencias..."*⁷⁵.

No está demás señalar que los funcionarios contratados directamente por ASSE reciben incentivos por "productividad" y reconocimiento de antigüedad laboral.

Varios trabajadores reclaman que **las empresas no siempre cumplen con las condiciones que se establecen en las licitaciones** y aparecen situaciones como el pago de sueldos y aguinaldos atrasados, la falta constante de materiales para trabajar, etc. *"... los hospitales lo que hacen es un pliego de condiciones y establecen normas, las condiciones de trabajo, las herramientas, muchas veces se cumplen y otras veces no, lo que luego implica conflictos, movilizaciones..."*⁷⁶.

Otra de las consecuencias que tiene la precariedad del contrato de trabajo, es la situación de las licencias de estos trabajadores: **el cambio de una empresa a la otra hace que los trabajadores no generen licencia para la nueva empresa**, viéndose obligados a cobrar la licencia no gozada y no descansar. Esta situación provoca un desgaste muy grande para todo el sector; a los problemas laborales, la inseguridad, los miedos, se le suma el no descanso en largos períodos de tiempo. Como describe el delegado sindical que representa a estos trabajadores: *"Esto te genera un desgaste físico, psíquico, emocional, de todo tipo, porque acá hay gente que ha estado 4 años sin licencia. Yo salgo mañana de licencia, 20 días y hace 4 años que no tengo una licencia reglamentaria normal y es como que ya hasta te parece ajena..."*⁷⁷.

En definitiva la flexibilidad laboral, le permite a las empresas contratantes la libertad de despedir cuando la producción o las ventas disminuyan, reducir el horario de trabajo, cambio de horarios, contratar trabajadores por tiempo parcial, etc. La situación de precariedad hace que se sientan ajenos algunos derechos laborales que por supuesto le son correspondidos a todo trabajador. Además de alguna manera se van instalando ciertos conformismos en los trabajadores y cada vez se va exigiendo menos a las empresas contratantes.

⁷⁵ Ver anexo nº2.

⁷⁶ Ver anexo nº2.

⁷⁷ Ver anexo nº3.

Estas son algunas de las condiciones actuales de trabajo y de alguna manera son muestra fiel de que las tercerizaciones perjudican la calidad del trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores.

3.1.2 Seguridad laboral de los trabajadores de limpieza del hospital Maciel

La gran importancia de la tarea de limpieza hospitalaria nos obliga a revisar la seguridad laboral con la que realizan su tarea y también reflexionar sobre la calidad del servicio que se brinda a los usuarios del hospital.

Se debe mencionar que todos los trabajadores de un hospital están expuestos a contraer infecciones por medio de exposición ocupacional, ya sea por un accidente como ser un pinchazo, corte o salpicaduras de mucosas o sangre. Resulta evidente pensar que los riesgos de contraer cualquier tipo de infección para los trabajadores de un hospital aumentan si no se tienen los elementos y condiciones necesarias de trabajo. Por este motivo todo el personal que trabaje en un centro sanitario debe recibir una formación orientada a su ámbito de actividad profesional sobre la prevención de infecciones nosocomiales y llevar a cabo una serie de medidas preventivas.

Según lo que describen algunos de los trabajadores entrevistados **no todos los auxiliares de limpieza que están ejerciendo como tal han hecho el curso de auxiliar de limpieza** y no han recibido las adecuadas capacitaciones que requiere su tarea: *"...en la tarea que yo hago tendría que tener por lo menos el curso de auxiliar, pero más que nada tendría que ser el curso de manipulación de residuos, que acá lo daban, pero no me lo dieron. (...) hoy hay gente que está trabajando con residuos contaminados y no tiene el curso de cómo manipular un descartador de agujas, esas cosas las tiene que saber..."*⁷⁸

Una de las encargadas de área expresa: *"... acá hay mucho personal que no tiene el diploma de auxiliar de servicio, y han trabajado de repente haciendo la tarea, pero en un banco o casa de familia y no tienen ni idea de lo que es la responsabilidad de limpiar un hospital. Y acá obviamente que no hay mucha capacitación, no precisás tener el curso..."*⁷⁹

Dichas declaraciones nos invitan nuevamente a reflexionar sobre la calidad del servicio que se brinda, si no hay preparación y formación para la tarea que se ejerce se corre el grave riesgo de que dicha tarea no se esté realizando correctamente.

Además los profesionales de limpieza y desinfección de superficies en servicios de salud están expuestos a riesgos debido a la exposición a materia orgánica y a los agentes biológicos y de la manipulación de productos químicos y materiales peligrosos.

⁷⁸ Ver anexo nº6.

⁷⁹ Ver anexo nº7.

Es importante que para realizar su trabajo utilicen una adecuada vestimenta (guantes de goma, máscaras, lentes de protección, delantal, zapatos y gorro). Nuevamente siguiendo lo que describen algunos trabajadores del servicio de limpieza del Maciel todos estos materiales son brindados por la empresa que los contrata, pero muchas veces **son los propios trabajadores que deben reclamar continuamente dichos materiales:** “...no hay tarrinas y vos tenés que tirar la basura en el piso, y no tenés carros para trasladar la basura, y no tenés bolsas, y no tenes nada de la infraestructura que tenes que tener⁸⁰”, “...hay cosas que las hemos pedido que no son de hoy y sin embargo pasaron 5 años y seguimos pidiéndola...”⁸¹.

Los trabajadores describen que muchas de las tareas que realizan son insalubres, por lo que afectará su salud si no tienen la protección correspondiente, ya han ocurrido varios accidentes laborales de gran gravedad. “...a la larga nos va terminar afectando, más si no nos dan los tapabocas de alta densidad porque las bolsas rojas van en una tarrina, vos la metés con un palo y la tenés que aplastar, y al hacer eso vuela aire y vos respirás todo eso. Inclusive han tirado agujas en la bolsa roja, las agujas van en descartex, vos agarrás la bolsa roja y si te pinchaste te pueden transmitir alguna enfermedad como VIH. A un compañero le pasó eso hace años, le dieron una pensión porque se agarró VIH y ganó un juicio por eso...”⁸²

La situación descripta anteriormente denota elementos de altos riesgos laborales, que sin duda sigue reafirmando las condiciones de precariedad. El riesgo laboral está definido como: “...la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.⁸³ Si no se controlan los factores laborales que presentan un riesgo es posible que acaben produciendo un accidente laboral. Se menciona la “posibilidad”, es decir bajo determinadas condiciones un trabajador puede llegar a sufrir un daño, que de ocurrir afectaría su salud.

¿Quiénes son los responsables de que esta actividad laboral no cuente con la seguridad necesaria? ¿Quiénes se responsabilizan si ocurren accidentes en este espacio laboral?

Cuando se les pregunta a los trabajadores quienes son los responsables de que ellos no cuenten con los materiales necesarios de seguridad y no reciban las capacitaciones necesarias, las respuestas son variadas: “...el hospital está en conocimiento de todas las irregularidades que hay. Ayer tuvimos una reunión por eso mismo, y la respuesta de la gente

⁸⁰ Ver anexo n°8.

⁸¹ Ver anexo n° 7.

⁸² Ver anexo n°8.

⁸³ *Prevención de riesgos laborales* (online). Disponible en: http://www.ugt.es/juventud/guia/cap4_1.htm (Acceso: 05/05/2013).

*de dirección es que eso tiene que manejarlo la empresa, y la empresa dice que el hospital, entonces es complicado...*⁸⁴

Muchas responden que son las empresas y para otros el responsable es la dirección del hospital Maciel. Otra de las trabajadoras entrevistada menciona: *“Las empresas son todo lo mismo. vienen y facturan, y la plata es lo que vienen a buscar, pero ASSE tiene que tener personal capacitado para hacer la tarea, concientizar al personal y que se hagan charlas...”*⁸⁵

Más allá del hospital Maciel y de las variadas empresas que han pasado por este hospital, el verdadero responsable de que estos trabajadores se encuentren en estas condiciones es ASSE, quienes tercerizaron la tarea y quienes aceptan que esta tarea siga tercerizada.

3.2 Repercusiones en el plano subjetivo de los trabajadores del servicio de limpieza del hospital Maciel

Para marcar las transformaciones en el plano subjetivo de estos trabajadores analizaré cuatro aspectos que componen y hacen a dicho plano: 1) identidad laboral 2) como se sienten los trabajadores con la tarea que realizan 3) el relacionamiento o sociabilidad en el espacio laboral (pero además aquí analizo la importancia del trabajo en equipo en la tarea en particular de limpieza hospitalaria) y 4) la forma de organización sindical que presenta este sector de trabajadores.

3.2.1 Un primer acercamiento a la identidad laboral de los trabajadores de la limpieza del hospital Maciel

El trabajo se desenvuelve en un espacio de conflicto entre individuos y grupos con intereses encontrados, se experimentan luchas por el sentido, el reconocimiento y la apropiación de saberes, en este marco se construyen identidades individuales y colectivas.

Debemos tener en cuenta que las características objetivas de un trabajo y las condiciones laborales contribuyen a formar una identidad laboral específica, por tanto lo que se ha descrito hasta ahora nos va acercando a una primera imagen de la identidad laboral de estos trabajadores.

⁸⁴ Ver anexo nº8.

⁸⁵ Ver anexo nº7.

La identidad laboral es la: "...marca de pertenencia a un colectivo, un grupo o una categoría, que permite a los individuos ser identificados por los otros, pero también identificarse ellos mismos frente a otros"⁸⁶. Por tanto la identidad laboral está compuesta por la percepción del trabajo, por la percepción del sector que se ocupa y la percepción que los otros tienen de mi trabajo. La identidad implica la presencia del "otro" y el establecimiento de un vínculo de confrontación permite establecer las diferencias entre uno y otro. Al mismo tiempo comprender cuáles son las valoraciones o dichos de esos "otros" respecto del trabajo del mismo individuo.⁸⁷

A su vez Arteaga Aguirre (2000) propone que "...la construcción de la identidad laboral se refiere al proceso mediante el cual los sujetos elaboran una autopercepción de sí mismos en tanto trabajador, lo que implica el sentido y significado subjetivo que otorgaron a su trabajo..."⁸⁸

También la institución, en este caso el hospital Maciel, juega un papel importante en la formación de identidad en el sentido que dota a las personas de un orden simbólico, de lo ya establecido, o sea del conjunto de normas, reglas y el sistema de roles a las que las personas deben adaptarse. Sin duda que las instituciones son productoras de subjetividad e identidad.

De esta manera, se presentan dos procesos distintos: un proceso de *atribución de identidad* por parte de las instituciones y agentes sociales en interacción con el sujeto y por otro lado, un proceso de *incorporación de identidad* por parte de los propios individuos, aquí se marca el papel activo del individuo a través del proceso de incorporación de identidad, reflejado en los actos de pertenencia. Se señala que si consideramos este análisis nos hallamos frente a "*la identidad para sí*" construida a lo largo de la trayectoria laboral y la "*identidad para otros*"; atribuida por actores significativos en el ámbito de trabajo.⁸⁹

El hospital Maciel como institución dota a sus trabajadores de cierta cultura, simbolismo y por tanto identidad, como expresa uno de los trabajadores de limpieza: "*Los compañeros de limpieza están en todos los sectores, se han familiarizado con el sector de salud pública porque además uno habla con compañeras licenciadas de enfermería, con enfermeras que han estado trabajando en "La Española", en "La Médica", en "El Británico" y te dicen que no hay como trabajar en salud pública, lo que vivís y ves acá, ves el pueblo...*"⁹⁰

⁸⁶ Dubar, Claude (1994) "*Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel*" citado en Font, Laura (2000): "*Construcción de identidades laborales de los trabajadores zafrales citrícolas*". Montevideo. Tesis de grado de la licenciatura en Sociología Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

⁸⁷ Martínez, Beatriz: "*Las nuevas formas de organización del trabajo, obstáculo para la construcción de una identidad*" en Schvarstein, Leonardo y Leopold, Luis (Comps.) (2005): "*Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*". Buenos Aires. Ed. Paidós.

⁸⁸ Aguirre, Arteaga: "*Modernización agraria y construcción de identidades*" citado en Font, Laura (2000): "*Construcción de identidades laborales de los trabajadores zafrales citrícolas*". Montevideo. Tesis de grado de la licenciatura en Sociología Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Pág. 10.

⁸⁹ Freytes, Ada: "*Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional*" en Battistini, Osvaldo (Comp.) (2004): "*El trabajo frente al espejo*". Buenos Aires. Ed. Prometeo libros.

⁹⁰ Ver anexo n°3.

El hecho de ser un servicio dentro de un hospital público sin dudas marca una identidad propia que los diferencia de los servicios de limpieza en hospitales privados, es distinta la población que se atiende y a quien se le brinda el servicio.

Muchos de los trabajadores de limpieza manifiestan sentirse identificados con los usuarios del hospital Maciel y muchos han tenido familiares internados en este lugar, lo que los pone en una situación de más responsabilidad a la hora de ejercer su tarea.

Por otro lado; se ha señalado que varias empresas han pasado por el hospital Maciel pero que los empleados tienen una continuidad, lo que nos hace pensar que **la identidad de estos trabajadores está formada independientemente de la empresa que los contrata.** Son un colectivo de trabajadores más allá de la empresa contratante, claro que la empresa hace cambiar ciertas cuestiones como condiciones laborales, organización de la tarea, encargados, acceso a materiales de protección, uniformes, etc.

En cuanto a la percepción del trabajo que ellos realizan; muchos de los entrevistados reconocen el valor que tiene la tarea que realizan: *"...la tarea del auxiliar de servicio es fundamental acá dentro. Para mí esa parte que nos quieren hacer creer de que somos el último eslabón de la cadena no me convence, somos el primero porque sin una buena higiene acá dentro el paciente se te puede morir por más buen cirujano que haya."*⁹¹

Al reconocer el valor de la tarea muchos de los trabajadores se sienten a gusto con lo que hacen, pero no con el lugar que ocupan dentro del hospital, **existe una gran brecha entre la importancia que tiene la tarea de limpieza hospitalaria y el lugar que estos trabajadores ocupan en el hospital Maciel.** Su inserción laboral, como ya hemos visto, es sumamente precaria, además recordemos que la tarea fue considerada como "secundaria" motivo por el cual se terceriza. Con esto el lugar que se le da a la tarea en el hospital es al margen del resto de las tareas que si se consideran que son propiamente de salud y que son "prioritarias".

Por otra parte, Ada Freytes (2004) estudia la estructuración identitaria en el trabajo a partir del análisis de las relaciones que el individuo entabla en la empresa, con sus pares y con sus jefes. El autor examina las interacciones desde la búsqueda del reconocimiento, en un contexto caracterizado por el acceso desigual al poder.⁹²

Para conocer este punto se advierte que es necesario realizar entrevistas a distintos actores dentro del hospital y conocer cuál es su percepción acerca de los trabajadores de limpieza. Lo que si estamos en condiciones de analizar es la percepción que los empleados

⁹¹ Ver anexo nº7.

⁹² Freytes, Ada (2004): "Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional" en Battistini, Osvaldo (Comp.) (2004): "El trabajo frente al espejo". Buenos Aires. Ed. Prometeo libros.

de limpieza sienten que hay hacia ellos, que si bien son puntos de análisis diferentes puede darnos una idea de la imagen que hay hacia este colectivo de trabajadores.

En relación a la percepción que los empleados de limpieza sienten que el resto del hospital tiene hacia ellos, se señala que **los entrevistados consideran que su trabajo no es reconocido por el resto del hospital, que no se valora y muchas veces se sienten discriminados**. “No nos consultan, no tienen ningún respeto ni valoran nuestro trabajo (...) Apenas nos saludan y nos discriminan por ser limpiadoras, sos el negrito de la limpieza...”⁹³

Es cierto que la tarea que estos trabajadores hacen tiene una fuerte carga de desvalorización y muchas veces puede llegar a ser una “tarea invisible” y no valorada por el resto de los funcionarios del hospital. Algunos de los entrevistados comentan que el usuario es quien más valora y reconoce su tarea.

Se debe tener en cuenta que lo que se describirá en los próximos apartados; la satisfacción con la tarea que se realiza, el relacionamiento con los demás trabajadores, etc. también configura parte de la identidad laboral de este sector de trabajadores.

3.2.2 ¿Cómo se sienten los trabajadores del sector de limpieza del Maciel con la tarea que realizan?

Ya se ha definido al trabajo precario visto desde factores objetivos, no obstante, también es necesario analizar el trabajo precario desde la perspectiva del propio trabajador, haciendo referencia a su subjetividad. Esto nos ayudará a seguir reconstruyendo la identidad de estos trabajadores y por otro lado, nos ayudará a mostrar otras facetas del precario. Resulta evidente concluir que la precariedad laboral no solo debemos medirla con factores objetivos como pueden ser estar integrado y aportar a la seguridad social, también tiene que ver con factores subjetivos, es decir con evaluar su identificación con la tarea y su satisfacción personal entre otras cosas.

Piñeiro (2008) en su libro “El trabajo precario en el campo uruguayo” retoma la tesis de Paugman (2007)⁹⁴ según la cual para explicar la precariedad se debe distinguir entre el vínculo o la relación con el trabajo como algo distinto de la relación con el empleo, ambas relaciones constituyen dos dimensiones distintas de la integración laboral. El trabajo es fuente de realización personal. Pero también puede ser fuente de sufrimientos físicos y morales que no deben ser reducibles a un estatuto del empleo. Tanto la relación con el

⁹³ Ver anexo nº 9.

⁹⁴ Paugam, Serge (2007): “Le salarî de la précarité. Les nouvelles formes de l’intégration professionnelle” citado en Piñeiro, Diego (2008): “El trabajo precario en el campo uruguayo”. Montevideo. Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.

empleo como la relación con el trabajo constituyen dos dimensiones distintas de la integración laboral.

De este modo, una relación laboral puede ser precaria también cuando no brinda satisfacciones personales, ya sea porque las relaciones con los compañeros es tensa, porque el salario es insuficiente, o porque sencillamente no se encuentra la realización personal en la tarea.

Para Paugam (2007) la relación con el trabajo tiene que ver con la (in)satisfacción de tres dimensiones: (in)satisfacción con el producto obtenido, (in)satisfacción con la retribución económica e (in)satisfacción con las relaciones de sociabilidad en el lugar de trabajo⁹⁵.

De este modo, en este trabajo se entenderá el trabajo precario como lo hace Piñeiro en su libro, considerando una doble aproximación: tanto la que tiene en cuenta la subjetividad del trabajador, como la perspectiva externa de un observador que mediante la observación de ciertas variables coloca al trabajador en una situación de precariedad.

Por tanto: *"...un trabajador será precario cuando en su relación laboral se combina tanto factores objetivos como subjetivos. Un trabajador será precario cuando siente que su relación con el trabajo es precaria y también cuando las relaciones establecidas con el empleo contienen actores de precariedad. Ser precario será así una combinación de sentir la precariedad y estar en la precariedad..."*⁹⁶

En cuanto a cómo sienten los trabajadores con su situación laboral se podría decir que: **a) En general los trabajadores cuestionan, como ya se ha visto, sus condiciones laborales y se muestran descontentos, muchos describen y sienten sus condiciones laborales actuales como mejores con esta empresa que con las anteriores empresas que han pasado por el hospital Maciel.**

Como expresó una trabajadora: *"La empresa que está ahora está cumpliendo bastante pero nosotros ya estamos hartos de esas empresa que vienen y se van."*⁹⁷

Lo anterior nos obliga a plantear que: más allá de que sus condiciones laborales hayan mejorado con esta nueva empresa lo central que debemos tener presente es que **siguen siendo trabajadores tercerizados**, su problema de fondo no cambió, nadie les garantiza que nuevamente esta empresa se retire dejando una nueva deuda. Por tanto **la mejoría que marcan algunos trabajadores corresponde a una mejoría transitoria y que no genera seguridad de cuánto tiempo puede durar.**

Si bien muchos de los entrevistados cuestionan sus condiciones laborales, no se cuestionan el trasfondo de las tercerizaciones, muchos no tienen idea porque se

⁹⁵ Paugam, Serge (2007): "Le salaríe de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle" citado en Piñeiro, Diego (2008): "El trabajo precario en el campo uruguayo". Montevideo. Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.

⁹⁶ Ídem. Pág. 52

⁹⁷ Ver anexo nº 9.

tercerizo la tarea, porque el Estado ya no se encarga directamente de la misma. La única manera de erradicar definitivamente el problema es terminar con las tercerizaciones no cambiar de empresa. Estos trabajadores no se están cuestionando la lógica del mercado, el objetivo fragmentador de la clase trabajadora que se esconde detrás de las tercerizaciones. **En sus discursos se muestran “alienados”, sin demasiados cuestionamientos y de alguna manera aceptando pequeñas mejoras que no garantizaran cambios sustantivos en sus trabajos.**

Resulta significativo lo que contestan algunos entrevistados cuando se les pregunta: ¿por qué creen que se terceriza la tarea que ustedes realizan? Al respecto una de las entrevistadas contesta: *“No sé es un tema complejo, supongo que alguna ganancia tienen que tener también, porque es multinacional esto...”* (Se refiere a la empresa EULEN).⁹⁸ Sin duda las empresas tienen su gran ganancia pero: ¿qué papel juega el Estado en todo esto? ¿Quiénes se benefician y quienes salen perjudicados con las tercerizaciones?

Por otro lado; **b) Muchas veces la tarea es del agrado de la persona pero los distintos problemas, conflictos que han tenido y las dificultades diarias a las que se enfrentan empañan el gusto por la misma.**

*“...me gustaba la tarea, cuando estuve 3 años afuera estaba arrepentida de haberme ido porque tenía ese compromiso que ahora ya no lo tengo, lo perdí...”*⁹⁹

*“A mí me gusta la tarea (...) Trabajaba de menor en una quinta, así que imagínate. Vengo con gusto a trabajar, para mí es importante (...) A mí me gusta trabajar, en lo que sea.”*¹⁰⁰

Muchas veces, como es el caso de esta trabajadora, el gusto por la tarea proviene de ejercer tareas peores o menos agradables previamente, lo que provoca cierta conformidad y una sobre valoración de la tarea que se realiza.

Por otro lado, muchos de los entrevistados expresan tener una actitud de compromiso frente a su trabajo y reclaman que sus compañeros no tienen la misma actitud, **se sienten disgustados por la situación laboral por la que se encuentra su colectivo y reclaman mejoras de condiciones laborales para poder ejercer mejor la tarea.** *“El tema es no poder ser bueno en eso que hacés. (...) vos no le podés decir a tu hijo “fui un buen limpiador del Maciel” porque no sería ningún orgullo decirle eso, porque no lo fui, escapó de mi serlo, no me dejó el sistema ser un buen limpiador del Maciel...”*¹⁰¹

También **algunos de los entrevistados expresan estar agotados y hacer la tarea acatando órdenes pero sin ningún tipo de motivación ni compromiso, declaran estar desgastados por todas las situaciones que han vivido, y que solo se mantienen en**

⁹⁸ Ver anexo n° 8.

⁹⁹ Ver anexo n°9.

¹⁰⁰ Ver anexo n°8

¹⁰¹ Ver anexo n° 6.

este lugar de trabajo por saber que no va a ser fácil conseguir otro trabajo, debido a su avanzada edad y poca preparación para el mercado laboral.

En especial quena destacar como describió su situación una de las trabajadoras entrevistadas: "... *estoy harta, estoy ahí por la edad que tengo y no voy a poder irme a otro lado, tampoco voy a ganar lo que gano ahí porque hay que reconocer también eso, no estoy preparada para trabajar en otro lado, y bueno ta me quedo ahí...*"¹⁰² **La forma en que varios trabajadores describen su situación laboral, hace pensar que existe gran insatisfacción con respecto a la misma.**

Me parece interesante aportar que según Paugam (2007): "...*la experiencia de trabajo es un continuo que se puede situar entre dos límites: el trabajo forzado y el trabajo casi lúdico del artista. Entre medio, una amplia gama de situaciones, en las que los individuos intentan llegar a un compromiso entre la satisfacción con el trabajo y los inconvenientes que de él puedan surgir*"¹⁰³. Encontrar la satisfacción en el trabajo implica encontrar la compatibilidad y sentido entre las metas personales y las metas del propio trabajo.

Estas reflexiones y la forma en que muchos trabajadores describen como se sienten en sus lugares laborales nos invitan a cuestionarnos ¿Qué es el trabajo para el hombre? ¿Qué significado adquiere? ¿Qué centralidad tiene en la vida de todo hombre?

3.2.2.1 El trabajo como fundacional del ser social

Marx (1988) consideraba que "*El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza...*"¹⁰⁴ Según este autor el trabajo se presenta como la necesidad eterna para mantener la transformación de la humanidad y de la naturaleza, al mismo tiempo que el hombre transforma la naturaleza por medio de su trabajo, también se transforma a sí mismo. El trabajo es la actividad vital que humaniza, que nos diferencia de los animales y nos transporta a un hombre con potencialidades, emancipado y con conciencia. Esto es lo que nos diferencia de otros seres

¹⁰² Ver anexo nº 9.

¹⁰³ Paugam, Serge (2007): "*Le salarí de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*" citado en Piñeiro, Diego (2008): "*El trabajo precario en el campo uruguayo*". Montevideo. Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.

¹⁰⁴ Marx, Carlos (1988): "*El Capital: crítica de la economía política*". México. Ed. Siglo Veintiuno. Libro Primero: El proceso de Producción de Capital. Tomo I. Volumen I.

biológicos, nuestra capacidad de razonamiento en oposición al “trabajo instintivo” o espontáneo de los animales.

El trabajo además se presenta como. *“...una actividad en que el sujeto crea sus propios objetos, en término de los cuales o por medio de los cuales llega a conocerse o reconocerse a sí mismo. Esta actividad es llamada por Hegel y Marx la actividad de objetivación”*¹⁰⁵. Pero además Marx (1988) ve en el trabajo la expresión máxima de libertad, siempre y cuando este se realice en las condiciones apropiadas y sea actividad creativa y productiva de los individuos¹⁰⁶. El autor sugiere que *“...la libertad emerge cuando los individuos transforman urgencias naturales externas en objetivos que ellos mismos postulan y que la superación de los obstáculos es ella misma, una actividad liberadora...”*¹⁰⁷

Lukács (1980), que claramente sienta sus bases en los aportes de Marx, con sus trabajos permite problematizar la centralidad del trabajo en el proceso de construcción del ser social. El trabajo supone para el hombre un avance decisivo en el aumento de la conciencia y el autogobierno de sus actos. El trabajo en el sentido Lukácsiano puede ser comprendido como modelo de praxis social.¹⁰⁸

Como explica Marx (1988); el trabajo siempre se presentó como la actividad vital del hombre en todas las épocas, como necesidad eterna. En el siglo XVII se incorpora a la forma de producción capitalista, esto significa de manera muy resumida: que el hombre se ve obligado a vender su fuerza de trabajo para poder sobrevivir. Con el capitalismo el hombre no se reconoce en su producto ni en las ocho horas de trabajo dentro de una fábrica, su finalidad no es el producto sino el salario que recibe como recompensa de las horas de trabajo. De esta manera la vida para el hombre comienza luego de terminar su trabajo. *“En la producción capitalista, la objetivación toma la forma de enajenación. La enajenación designa esta separación o apariencias externas entre el trabajo vivo, que aparece como pura sumisión o como pobreza, y el capital, que aparece como posesión de la riqueza objetiva o como propiedad...”*¹⁰⁹. Por tanto con la forma de producción que impone el capitalismo el trabajo es vivido como actividad impuesta, forzada, extrínseca y exterior al hombre. Este punto es fundamental para poder cuestionarnos ¿Qué sentido y forma toma el trabajo en nuestras vidas?

Con la evolución humana el trabajo también se convierte en “instrumento de tortura”, esto hace que al mismo tiempo que el trabajo es considerado fundamental para el desarrollo del hombre como ser social también convierte al hombre en un ser alienado y enajenado.

¹⁰⁵ Gould, Carol (1983): *“Ontología social de Marx”*. México. Fondo de cultura económica. Pág. 36.

¹⁰⁶ Marx, Carlos (1988): *“El Capital: crítica de la economía política”*. México. Ed. Siglo Veintiuno. Libro Primero: El proceso de Producción de Capital. Tomo I, Volumen I.

¹⁰⁷ Gould, Carol (1983): *“Ontología social de Marx”*. México. Fondo de cultura económica. Pág. 146.

¹⁰⁸ Lukács (1980): *“Labour. Traslated by David Fernbach”* citado en Sarachu, Gerardo (1998): *“Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de Trabajadores: experiencias en el sindicalismo Uruguayo”*. Rio de Janeiro. Universidad Federal de Rio de Janeiro. Escuela de Servicio Social. Maestría en Servicio Social.

¹⁰⁹ Gould, Carol (1983): *“Ontología social de Marx”*. México. Fondo de cultura económica. Pág.47.

Como lo marca Ricardo Antunes (2000), el trabajo *"...ha sido comprendido como expresión de vida y degradación, creación e infelicidad, actividad vital y esclavitud, felicidad social y servidumbre (...)* crea, pero también subordina, humaniza y degrada, libera y esclaviza, emancipa y aliena..."¹¹⁰.

Los teóricos clásicos como Marx (1980), Weber y Durkheim comprendían el trabajo como central en la vida del hombre y en la sociedad, tratándola como "hecho social central", el trabajo es comprendido por ellos no solo como base de sustento para la supervivencia familiar, sino como el nexo con la sociedad misma. Este punto es una auténtica y larga discusión para varios autores que se preguntan si realmente el trabajo sigue siendo hoy en día "el vínculo" del hombre con el resto de la sociedad.¹¹¹

En este debate encontramos a Offe (1992) quien plantea que con el devenir de la modernidad van surgiendo otras categorías de socialización (culturales, recreativas, etc.) y se cuestiona si el trabajo continua siendo una "categoría sociológica clave". El autor propone al menos relativizar la función del trabajo como punto de referencia, y como constructor de identidad individual y social. Cuestiona la manera de comprender la sociedad tomando como organizador supremo al trabajo, desconociendo y desvalorizando otras esferas de la vida social.¹¹²

Como explica Sarachu (1998), no debe manejarse el dualismo que distingue entre el trabajo y otras esferas de la vida social. El trabajo inevitablemente atraviesa todas las esferas de la vida social. *"...el reconocimiento de su centralidad como factor explicativo estructurante e integrador de la sociedad en su conjunto no niega la existencia de múltiples relaciones y actividades, sino que posibilita una comprensión del conjunto de esas relaciones y su significación para la comprensión de la totalidad del sistema..."*¹¹³.

El trabajo sigue siendo central en la construcción del hombre como tal y de este con su entramado social, si bien se reconoce claramente que el trabajo en el capitalismo también se transforma, y torna a la especie humana alienada.

En este sentido, Antunes (1999) en varios de sus ensayos muestra los principales cambios que ha tenido el mundo laboral, revelando que la clase trabajadora también ha cambiado notoriamente. Como ya se ha mencionado el autor explica que el mundo laboral se encuentra transitando por un proceso que denomina "la nueva morfología del trabajo", que afecta principalmente a la clase que vive del trabajo volviéndola más heterogénea,

¹¹⁰ Antunes, Ricardo; "El caracol y su concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo" en "Revista herramienta: debate y crítica marxista" (Online). Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-31/el-caracol-y-su-concha-ensayo-sobre-la-nueva-morfologia-del-trabajo> (Acceso: 07/06/2012)

¹¹¹ Sarachu, Gerardo (1998): "Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de Trabajadores: experiencias en el sindicalismo Uruguayo". Rio de Janeiro. Universidad Federal de Rio de Janeiro. Escuela de Servicio Social. Maestría en Servicio Social.

¹¹² Offe, Claus (1992): "La sociedad del trabajo, problemas estructurales y perspectiva de futuro". Madrid. Ed. Alianza.

¹¹³ Sarachu, Gerardo (1998): "Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de Trabajadores: experiencias en el sindicalismo Uruguayo". Rio de Janeiro. Universidad Federal de Rio de Janeiro. Escuela de Servicio Social. Maestría en Servicio Social. Pág. 15

fragmentada y compleja. Son transformaciones que además impactan en las formas de representación colectiva de la clase trabajadora, en su identidad y en la conciencia misma del trabajador.¹¹⁴

Para Antunes (1999) la consecuencia más negativa de todas las transformaciones impuestas por el capitalismo, está dada por la destrucción, precarización y eliminación de puestos de trabajo, de los que resulta un desempleo estructural explosivo. *"...Si el trabajo aún es central para la creación de valor, el capital, a su vez, lo hace oscilar, ora retirando su sentido de perennidad, ora subrayando su enorme superfluidad, de la que son ejemplo los precarizados, flexibilizados, temporarios, además naturalmente del enorme ejército de desempleados y desempleadas que se desparraman por el mundo..."*¹¹⁵

3.2.3 Relacionamento y sociabilidad en el espacio de trabajo: Presupuestados y Tercerizados¹¹⁶

Como ya se mencionó anteriormente los "otros" son un elemento esencial en la construcción de la identidad, la forma o la manera que se presentan estas relaciones en los lugares de trabajo es un elemento clave de análisis. El "otro" en un lugar, tiempo histórico y cultura particular, son una presencia indispensable en la subjetividad.¹¹⁷

El individuo es el resultado de la interacción entre los individuos, grupos y clase. Las diferentes instituciones, organizaciones, grupos por las que pasa el hombre en el desarrollo de su vida van determinando su forma de accionar, vivir, sentir, trabajar, etc.

La sociabilidad se presenta como el entramado de relaciones entre los sujetos entre sí y con el medio. Determinadas por el orden social que las rige, con las normas y valores que sostienen ese orden social, insertas además en estructuras económicas e institucionales.

¿Qué características y bajo que marco se entablan las relaciones laborales actuales? Para respondernos a dicha pregunta debemos tener presente que: *"...la implementación del modelo neoliberal y sus principales elementos aportaron al desarrollo de una sociedad asentada en el individualismo y la ausencia de lazos solidarios entre la población. Este modelo económico generó, sumándose al mismo individualismo, una cultura basada en la*

¹¹⁴ Antunes, Ricardo (1999): *"¿Adiós al trabajo?"*. Buenos Aires. Ed. Antidoto.

¹¹⁵ Antunes, Ricardo: *"El caracol y su concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo"* en *"Revista herramienta: debate y crítica marxista"*. (Online). Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-31/el-caracol-y-su-concha-ensayo-sobre-la-nueva-morfologia-del-trabajo> (Acceso: 07/06/2012)

¹¹⁶ El título hace referencia al artículo denominado *"Permanentes y temporarios"* de Pialoux, Michel y Beaud, Stéphane en Bourdieu, Pierre (Comp.) (1999) *"La miseria del mundo"*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

¹¹⁷ Díaz, Ana Luisa y otros (2005): *"El enfoque de las competencias en la construcción de la subjetividad. Los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la Universidad de la República"* en *"Psicología y Organización del Trabajo VI"*. Área de Psicología del trabajo y sus organizaciones y multiplicidades Facultad de Psicología. Montevideo. Ed. Psicolibros.

*competencia, en el éxito rápido, el deseo de lucro, el consumo banal y suntuario, el rechazo a relaciones estables...*¹¹⁸

Como describe Fátima Otormín (2005), en la actualidad las relaciones son orientadas hacia el vaciamiento de sus contenidos éticos y colectivos: *“La satisfacción de necesidades inmediatas e individuales y la creación incesante de otras, “pretende” llenar el vacío que propone una sociedad basada en un consumo y en un individualismo extremo, sin lazos comunes, sólo eventuales y virtuales y como intercambiadores de bienes. La subjetividad es modelada hacia la inmediatez de la relaciones, desde una perspectiva que exagera la individualidad y promueve un sentimiento de eventualidad de las situaciones en la que los sujetos se encuentran.*”¹¹⁹

Uno de los fenómenos que marca la misma autora es la inestabilidad en el trabajo, que significa también inestabilidad en los lazos, en las relaciones sociales y en los proyectos a largo plazo. Por el contrario la estabilidad laboral generaba lazos fuertes, relaciones de pertenencia y la noción de “nosotros”. Ante la movilidad permanente, la inestabilidad y la fragmentación que el nuevo modo de acumulación flexible produce, la unión y el sentido de pertenencia van desapareciendo.

La futilidad de las relaciones de trabajo y la inseguridad laboral, que ya se ha mencionado, impactan directamente sobre los modos de vida de los trabajadores y provocan una profunda crisis en el vínculo social¹²⁰. Los espacios de identificación y por lo tanto de construir lazos atraviesan tensiones generadas por la imposición de relaciones marcadas por la individualidad.

Por otro lado y compasado lo anterior debemos tener presente que el ámbito laboral de por sí está marcado por relaciones de poder, pese a esto en las antiguas fábricas las personas podían sentirse que compartían la tarea con “iguales”: los obreros, pero este sentimiento fue desapareciendo a medida que se diversificaba el trabajo, los trabajadores en un mismo espacio ya no comparten las mismas situaciones laborales. Como se presentaba antes al comienzo de esta monografía se ha mencionado la existencia de ciertas fragmentaciones a la interna de la clase obrera y **la separación en dos subgrupos claramente distinguibles; unos más estables y formales que los otros**. Es importante tener presente estos fenómenos, ya que nos van ayudar a comprender el tipo de relación que se establece entre los distintos trabajadores del hospital Maciel.

La forma que adopta el trabajo y la manera en que se organiza la tarea dentro del hospital Maciel instala determinadas formas de relacionamiento con el otro. **Al quedar tercerizada la tarea de limpieza hospitalaria quedan también divididos los trabajadores**

¹¹⁸ Battistini, Osvaldo: “Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva” en Battistini, Osvaldo (Comp.) (2004): “El trabajo frente al espejo”. Buenos Aires. Ed. Prometeo libros. Pág. 28.

¹¹⁹ Otormín, Fátima “Capitalismo y trabajo: análisis de la sociabilidad contemporánea” en Schvarstein, Leonardo y Leopold, Luis (Comps.) (2005): “Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario.” Buenos Aires. Ed. Paidós. Pág. 198.

¹²⁰ Idem.

del hospital entre los que son funcionarios públicos y hacen una tarea puramente de salud y los que son contratados y hacen una tarea para una empresa que los contrata.

Uno son más estables y más arraigados al hospital y los otros más temporarios, insertos de manera mucho más precaria, con miles de preocupaciones acerca de su estabilidad laboral y su permanencia en sus puestos de trabajo.

Me parece adecuado hacer una analogía de esta situación con el artículo de Michael Pialoux y Stéphane Beaud "Permanentes y Temporarios" donde se muestra claramente la confrontación de dos grupos distintos de obreros en la fábrica Peugeot de Sochaux por los años 1989. Dos generaciones obreras separadas por la forma en cómo se insertan al mercado laboral. Por un lado los "viejos" obreros, con su cultura militante, con conciencia de clase, "politizados", "instalados" en la fábrica con un sentido de propiedad claramente arraigado. Y por otro lado, permitiendo visualizar un quiebre: los jóvenes temporarios, quienes se encuentran al margen de las huelgas, de la cultura obrera, de la política, al margen de los conflictos que existentes en la fábrica. *"...nadie los llama por su nombre o su apellido; se los toma en bloque globalmente (son los "temporarios"), y todo el mundo parece considerarlo natural."*¹²¹ Nadie espera de ellos que se sumen a las huelgas, que se interioricen en lo que sucede en la fábrica, pues son temporarios, su pasaje por la fábrica es fugaz igual que las relaciones que ellos tendrán con sus compañeros de trabajo. Están preocupados por su inserción en el mundo laboral más que por entender lo que ocurre a su alrededor ¿Cómo repercute esta "confrontación" en la cultura obrera, en la unión de trabajadores y en el movimiento sindical?

Los viejos obreros al no incluir a los "temporarios", al excluirlos y no tratar de incorporarlos a las huelgas, de alguna manera están "legitimando" que sigan siendo los "temporarios", están reafirmando su situación precarizada, y de a poco este nuevo grupo se va convirtiendo en una "amenaza".

*"...los "temporarios" eran esos jóvenes anónimos que "desembarcaban un buen día" en el taller y a quienes el jefe conducía directamente a sus puestos de trabajo. Nadie los presentaba, y muchas veces permanecían tan poco tiempo que los obreros del sector no los conocían; si se quedaban, había pocos diálogos con los antiguos trabajadores de su sección, como si todos pretendieran estar alertas, en una especie de desconfianza mutua..."*¹²²

En 1988 y 1989 algunos de los "temporarios" son finalmente tomados como efectivos, los obreros quedan aun más divididos en estos dos grupos; los jóvenes que nunca se pensaron como "obrero" sino como grupo aparte y los viejos obreros fabriles quienes se

¹²¹ Pialoux, Michel y Beaud, Stéphane: "Permanentes y temporarios" en Bourdieu, Pierre (Comp.) (1999): "La miseria del mundo". Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica. Pág. 228

¹²² Ídem. Pág. 231.

sienten excluidos por la modernidad. Dos grupos confrontados, cada uno interiorizó una cultura con oposiciones homólogas. Se observa falta de solidaridad entre ellos y desunión.

Los autores marcan una "ruptura", marca el fin de la clase obrera que construía su universo entorno a la fábrica, a la militancia y la lucha de clase. Este suceso rompe la homogeneidad de la clase obrera, ya habíamos mencionado que la reestructuración del capitalismo, vuelve heterogénea a la clase trabajadora, la fragmenta debido a las distintas modalidades de inserción al mercado laboral.

Se desestructura el universo de la clase obrera, se desestructura el sistema de las relaciones sociales que se establecían en las fábricas, se derrumban las formas de sociabilidad que predominaban entre ellos. Se rompe el trabajo en equipo y se cambia por una competencia permanente, y un individualismo exacerbado.

Se sienten distantes unos de los otros, viven inserciones laborales distintas, sus condiciones laborales son diferentes y esto hace que sus luchas sean distintas. Queda al margen el hecho de que en definitiva se comparte una misma clase social.

Una situación similar es la que se vive en el hospital Maciel, entre los funcionarios de Salud Pública, "los presupuestados" y entre "los tercerizados". Antes de que la tarea fuera tercerizada las diferencias entre los trabajadores estaban dadas por la tarea misma que ejercían y por los roles que cada uno adquiría. Luego que la tarea quedo tercerizada las diferencias entre los trabajadores, y particularmente con los trabajadores que quedaron tercerizados, empiezan a ser más notorias, se empieza a producir una brecha cada vez más grande entre "los presupuestados" y "los tercerizados", se nota cierta desvalorización a la tarea, las condiciones laborales son claramente distintas, etc. **"Los presupuestados" son quienes están completamente integrados, marcan las pautas y normas que se deben llevar adelante en el hospital, tienen de alguna manera el "poder" dentro de este ámbito laboral.** Claramente no han sabido o no han querido integrar a "los tercerizados" a su dinámica o mejor dicho producir una nueva dinámica, para conseguir una mejor armonía entre los distintos grupos que conviven en el hospital. Pero además como veremos más adelante esta situación se traslada a la actividad sindical.

Lo anterior provoca **grandes discriminaciones de los trabajadores públicos a los tercerizados que, según los trabajadores de limpieza del hospital Maciel se siente día a día.** Una de las trabajadoras entrevistadas relata: "A veces vas al vestuario y ves en los lockers cartelitos que dicen ASSE, y otros que dicen Eulen. Acá somos 180 trabajadores de Eulen, siendo un 90% de mujeres, y en el vestuario creo que hay 20 cartelitos destinados a Eulen y el resto es todo para ASSE. O sea la discriminación está siempre..."¹²³.

Esto es otra manifestación de la fragmentación de la clase obrera y la pérdida de conciencia de clase. Aquí se sigue notando claramente los efectos de la lógica fragmentaria

¹²³ Ver anexo nº 7.

que busca el capitalismo, y el proceso que describíamos de fragmentación, heterogeneización y complejización de la clase que vive del trabajo. Otro de los trabajadores describe: *"... toda esta situación genera divisiones hasta adentro del hospital, y dentro de las áreas, los camilleros se juntan con los camilleros, los de limpieza con los de limpieza, el objetivo de todos es más o menos el mismo, pero todavía no hemos logrado tener una organización así clara y consistente como para dar esa pelea."*¹²⁴

También una de las trabajadoras más antigua marca cómo la situación antes de las tercerizaciones era distinta: *"Antes se descansaba en una mesa grande que había, descansábamos todos juntos y compartíamos tabaco, la yerba, lo que tuviéramos para comer, y ahora no, todos separados"*¹²⁵

Esta situación junto con la discriminación entre compañeros del mismo hospital se traslada de alguna manera a lo visual cuando se les adjudicó a los trabajadores de limpieza uniformes de colores distintos al resto del personal del hospital, cuando en realidad todo el personal que trabaja en la salud debe usar uniforme blanco.

Una de las encargadas de área de Eulen relata: *"...nosotros hasta hace 1 año atrás usábamos uniforme blanco, estamos dentro de la salud y hay incluso en la Federación un acuerdo de que el personal de limpieza que trabajara en la salud tenía que estar de blanco (nunca lo sacaron a la vista), y esto no se respetó cuando entró Eulen, pero no porque la empresa lo propuso, sino que fue la dirección del hospital y si ves los uniformes de ahora son un circo, hay 3 colores distintos (...). El primer día que vino la empresa y trajo esos uniformes el personal se sintió totalmente degradado..."*¹²⁶

Esto es notorio para cualquiera que ingrese al hospital, claramente uno puede distinguir al personal de limpieza, los colores son variados y muy distintos al resto.

Aquí seguimos observando cómo los cambios laborales repercuten en la subjetividad de los trabajadores, pero también podemos reflexionar en torno cómo estos cambios en el plano subjetivo pueden perjudicar al resultado de la tarea que se realiza.

3.2.4 La imposibilidad del trabajo en equipo

La actividad en un hospital requiere el trabajo permanente en equipo, lo que también se ha denominado "equipo de salud" y está compuesto por todos los especialistas y técnicos que trabajan en torno a la salud.

¹²⁴ Ver anexo nº2.

¹²⁵ Ver anexo nº9.

¹²⁶ Ver anexo nº7.

En 1973, el "equipo de salud" fue definido por la OMS, como *"una asociación no jerarquizada de personas, con diferentes disciplinas profesionales, pero con un objetivo común que es el de proveer en cualquier ámbito a los pacientes y familias la atención más integral de salud posible."*¹²⁷

La doctora Verónica Rodríguez (2007) docente de la facultad de medicina de la Udelar manifestó en un estudio científico: *"La complejidad científica y tecnológica de los procesos productivos y la necesaria optimización de su eficacia aconsejan la colaboración de distintas personas, en muchos casos de origen formativo y perfil profesional diferente"*¹²⁸. El hecho de trabajar en equipo implica comunicación y cooperación entre varios profesionales de la salud, pero también implica valorar y reconocer la tarea del otro, de esta manera **se entiende que también el servicio de limpieza debería formar parte de lo que es un equipo de salud**, para lograr el diálogo permanente con otros profesionales y acordar modalidades de trabajo que se entiendan que favorezcan la calidad de los servicios que se le brinda a los pacientes.

La misma doctora también afirma: *"El trabajo de equipo supone metas acordadas en común; conocimiento claro del papel y de las funciones de los demás y respeto por ese papel y sus funciones; recursos humanos y materiales suficientes; relaciones de apoyo, cooperación y confianza mutua; liderazgo eficaz; comunicación abierta, sincera y sensible; y medidas para la evaluación."*¹²⁹

La tercerización de la tarea de limpieza hospitalaria provoca, de alguna manera, un abordaje distinto del "equipo de salud" de dicho hospital, ya que los trabajadores de la limpieza hospitalaria deberían formar parte del equipo de salud y sin embargo, debido a la descalificación de la tarea que cumplen no son parte del equipo.

Como describe uno de los trabajadores *"no se trabaja en conjunto, (...) podrían decirnos "bueno, vos que hace años que estas acá, ¿Qué se precisa para hacer bien la tarea?" y vos podés plantearle algo, pero como no te tienen en cuenta."*¹³⁰

El delegado sindical por el servicio de limpieza expresó: *"En este momento formamos parte de la cadena asistencial porque obviamente, hacemos la limpieza. Pero eso no quiere decir que hoy formemos parte del equipo de salud, no estamos incorporados. Estar incorporados es estar dentro del servicio, de la sala, trabajar coordinado con la nurse, la*

¹²⁷ *Equipo de Salud en el ámbito comunitario* (online). Disponible en: <http://www.medfamco.fmed.edu.uy/Archivos/monografias/MonografiaEquipSalAmbCom.pdf> (Acceso: 23/03/2013).

¹²⁸ Rodríguez, Verónica (2007); *"Equipo de Salud en el ámbito comunitario"*. Montevideo. Departamento de Medicina general, familiar y comunitaria. Facultad de medicina. Universidad de la República. Disponible en: <http://www.medfamco.fmed.edu.uy/Archivos/monografias/MonografiaEquipSalAmbCom.pdf> (Acceso: 23/03/2013).

¹²⁹ Idem.

¹³⁰ Ver anexo n°6.

*enfermera, etc. Hoy los auxiliares de limpieza estamos descentralizados de un lado para otro y no incorporados como debería ser.*¹³¹

Esta es una reivindicación para los trabajadores del servicio de limpieza, el hecho de formar parte del equipo de salud es un reconocimiento que facilitaría su tarea y permitiría brindar un servicio de mejor calidad.

Se debe aclarar que respecto a la temática del "equipo de salud" hay al menos dos posiciones encontradas, para los trabajadores de la limpieza del hospital Maciel y para la dirección del hospital el equipo de salud no está integrado por los trabajadores de la limpieza. Pero según lo que expresa el presidente de la comisión interna: *"El servicio de limpieza es parte del equipo de salud (...) Cuando se reúnen los jefes de servicio con el comité de infecciones que hay por ejemplo a este nivel, con la jefatura tanto de enfermería como la médica, con la dirección del hospital se dan pautas, y esas pautas se bajan hacia los compañeros."*¹³²

Quizás la diferencia principal radique en cómo unos y otros entienden que es un equipo de trabajo, lo ideal sería que un equipo no sea considerado jerárquicamente, porque además así lo expresa la OMS, el hecho de que unos "bajen pautas" a otros implica un orden jerárquico y que sigue marcando las diferencias entre "los presupuestados" y "los tercerizados".

¹³¹ Ver anexo nº3.

¹³² Ver anexo nº 4.

Capítulo IV: Organización sindical de los trabajadores del servicio de limpieza del hospital Maciel:

En este apartado se analizará cómo este sector de trabajadores se organiza sindicalmente, cuáles son sus mayores dificultades para organizarse, cuáles son sus mayores reivindicaciones y la importancia o valor que adquiere la organización sindical en trabajos flexibles y precarios.

4.1 Crisis del movimiento sindical

“...la desaparición de los grandes agrupamientos de trabajadores, de las fábricas que reunían a cuatro o cinco mil obreros, en beneficio de las pequeñas empresas de menos de cincuenta empleados (donde siempre es difícil entrar) (...) la desocupación y la amenaza constante que representa para quienes tienen un trabajo los condena al sometimiento y el silencio...”¹³³

Primero debemos tener presente que todas las transformaciones que se dieron en el mundo laboral lógicamente repercutieron en el movimiento sindical en su conjunto.

El capitalismo, con las transformaciones descritas, inició un proceso de reorganización de sus formas de dominación societal y por supuesto para esto es necesario controlar los movimientos sociales, es así que se destruyeron los sindicatos de clase, y en muchos casos se los convirtió en sindicatos dóciles o “sindicato de empresa”.¹³⁴

Como afirman Fernández y Gauthier (2008) los empresarios persiguen un objetivo combinado: junto con la búsqueda de la competitividad, se persigue un objetivo antisindical. *“La tercerización coadyuva al debilitamiento del movimiento sindical, constituyéndose así en una herramienta de combate a las organizaciones sindicales. Asimismo, agregan que las acciones antisindicales de las empresas tienen como finalidad lograr una dirección empresarial sin injerencia sindical, sustituyendo las unidades de trabajo con fuerte presión reivindicativa, por unidades de menores dimensiones, donde el único protagonista sea el empresario...”¹³⁵*. Sin duda las nuevas tendencias han debilitado a la clase trabajadora y han fortalecido a los empleadores.

¹³³ Bourdieu, Pierre: “El fin de un mundo” en Bourdieu, Pierre (Comp.) (1999): “La miseria del mundo”. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica. Pág. 271.

¹³⁴ Antunes, Ricardo (2000): “El trabajo y los sentidos”. Cuadernos I, serie: desafíos del mundo del trabajo. Montevideo. GET (grupo de estudio del trabajo).

¹³⁵ Fernández, Hugo y Gauthier, Gustavo: “La tercerización y el derecho del trabajo” citado en Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia (2009): “Descentralización, tercerizaciones, subcontratación” Montevideo. Impreso por OIT. Pág. 17.

La fragmentación, heterogeneización y complejización de la clase que vive del trabajo vuelve casi imposible la organización de todos los segmentos que ahora integran la clase trabajadora. Se hace cada vez más difícil "homogeneizar" en una organización sindical al alto grado de heterogeneización de los trabajadores. Es así que *"...el sindicalismo encontró dificultades para incorporar a las mujeres, a los empleados de la oficina, a los que trabajan en sectores de servicios mercantiles, a los empleados de las pequeñas empresas y a los trabajadores de tiempo parcial..."*¹³⁶.

También se observa un incremento de la tendencia neocorporativa, que trata de preservar los intereses de la clase trabajadora estable en perjuicio de la clase que denominamos "subproletariado". Según Antunes (1999) se trata de un corporativismo de asociación, cada vez más excluyente y parcializado. Esto lógicamente agrava la fragmentación que sufre la clase trabajadora. Por tanto, al visualizarse un importante avance en la organización sindical de los asalariados medios, estos se presentan como un bloque fuerte dentro de los sindicatos.

Arturo Fernandez (2007) afirma que *"...es posible que la unidad sindical ya no exista, y que por lo tanto cada sindicato o grupos de sindicatos luche por intereses subsectoriales, propios de fracciones más o menos amplias de la clase obrera"*¹³⁷.

Como consecuencia de todo lo anterior, la eficacia de las acciones prácticas y las huelgas han sido reducidas. Como dice Antunes (1999) *"Todo esto dificulta aún más las posibilidades de desarrollo y consolidación de una conciencia de clase de los trabajadores, fundada en un sentimiento de pertenencia de clase, aumentando consecuentemente los riesgos de aparición de elementos xenófobos, corporativistas, racistas, paternalistas, en el interior del mundo del trabajo..."*¹³⁸.

Todo lo anterior debe ser mirado a la luz de la crisis de los partidos de izquierda, hecho que tuvo una fuerte repercusión en el interior de los sindicatos ya que sufrieron un golpe ideológico luego de la caída del muro de Berlín. La sociedad en general transitó un proceso de descreimiento y desideologización que "empobreció" a todos los movimientos sociales y en especial a los sindicatos, que en ocasiones quedaron sin rumbo.

Toda la situación anterior hace que comience una nueva etapa para el sindicalismo, donde las debilidades quedarán a la luz, y donde se podrán observar nuevas tendencias que no favorecen a la clase trabajadora, sino que la seguirá fragmentando.

El mismo autor visualiza otras tendencias que también marcan la crisis que atraviesan los sindicatos, ellas son: burocratización e institucionalización de las entidades

¹³⁶ Antunes, Ricardo (1999): *"¿Adiós al trabajo?"*. Buenos Aires. Ed. Antidoto. Pág. 61.

¹³⁷ Fernández, Arturo (2007): *"Estados y Sindicatos en perspectiva Latinoamericana"*. Buenos Aires. Ed. Prometeo Libros. Pág. 48

¹³⁸ Antunes, Ricardo (1999): *"¿Adiós al trabajo?"*. Buenos Aires. Ed. Antidoto. Pág. 63.

sindicales, que tienen un accionar cada vez más integrado a la institucionalidad, ganando así "legitimidad" y estatus de moderados pero perdiendo la radicalización social.

Todo este proceso de transición del movimiento sindical es completamente visualizado en nuestro país. Todas las transformaciones descritas y sus consecuencias en el movimiento sindical ponen en "jaque mate" al mismo, haciendo notorias las luchas "corporativistas". A esto se le suma que la precariedad se presenta como un desafío para el sindicalismo, ya que debe reorganizar sus estructuras para contener este proceso de reformulación del sujeto de acción y los diferentes tipos de empleo que surgen.

En nuestro país también se dio que el sector público tomó una gran fuerza dentro de la central de trabajadores, ya que se presentaban como la mayoría, más estables y más fuertes que el resto. Con esto se puede observar la manifestación de lo que llamamos "sociedad dual" dentro del PIT-CNT.

Es así que la central de trabajadores sufrió un proceso de decaimiento, de debilitamiento en el accionar laboral, pero también en el accionar político en general. Además el movimiento sindical no "acompañó" el proceso de reestructuración productiva, no supo abarcar a los nuevos sectores de la economía, como tampoco pudo evitar que los empleados estables pertenecientes al sector público conformaran fuertes bloques.

También se debe tener en cuenta que al asumir el Frente Amplio como nuevo gobierno, los sindicatos quedaron colocados en una situación inédita, ya que históricamente el movimiento sindical y el Frente Amplio han tenido un vínculo de hermandad, la gran mayoría de los dirigentes sindicales han sido militantes del FA y viceversa.

4.2 Confrontaciones entre iguales y confusiones acerca del enemigo

En esta sección analizaré la situación sindical particular por la que atraviesa este colectivo de trabajadores tomando en cuenta los factores anteriormente nombrados, especialmente las confrontaciones entre "los presupuestados" y "los tercerizados", que se traslada al espacio de militancia donde se hacen más notoria la puja de poder entre ambos grupos. El deterioro del ambiente entre compañeros, elementos de discriminación, etc. tornan muy dificultosa la tarea sindical.

Como ya se ha mencionado lo que anteriormente llamamos "sociedad dual" se presenta como uno de los mayores desafíos para todo el movimiento sindical. La separación existente entre los trabajadores "estables" y aquellos resultantes de trabajos precarios hizo reducir fuertemente el poder sindical volviéndolo incapaz de reunir a ambos sectores a la vez.

En primer lugar los funcionarios de la empresa de limpieza del hospital Maciel han tenido grandes dificultades para organizarse, no solo por las trabas que pueden poner las distintas empresas sino por las dificultades que tienen los tercerizados y los trabajadores precarios en general para incorporarse al movimiento sindical. La flexibilización laboral y las nuevas formas de explotación de la clase trabajadora hacen que las formas tradicionales de acción sindical resulten obsoletas e insuficientes.

Se debe mencionar que los trabajadores tercerizados no tienen un lugar fijo dentro del movimiento sindical uruguayo. En un principio los trabajadores del servicio de limpieza del hospital Maciel integraron la FUECYS (Federación de Empleados de Comercio y Servicios) pero luego del VIII Congreso del Pit-Cnt¹³⁹, se estableció que los empleados tercerizados debían pertenecer al sindicato de la actividad que ejercían, de esta manera este sector de trabajadores pasó a pertenecer a la Federación de Funcionarios de Salud Pública.

La FFSP es el sindicato predominante dentro del hospital Maciel, cada hospital o centro tiene una comisión interna que oficia de sindicato base y se integra según la cantidad de afiliados en cada centro, en este momento el Maciel tiene 13 delegados. Cada comisión interna gobierna su centro pero las decisiones más importantes o las posturas hacia determinadas temáticas son llevadas a discusiones en plenarios y asambleas donde participan los presidentes de las comisiones internas de la FFSP.

Según declaran algunos trabajadores de la empresa de limpieza, **la decisión de pertenecer a la FFSP los colocó en una situación “contradictoria”**, ya que: *“...la Federación de Salud Pública atiende a todos los funcionarios que son contratados por Salud Pública, o sea ellos no tienen una patronal visible, sino que la patronal de ellos sería el Estado; nosotros dependemos de un patrón que en este caso invierte dinero para ganar más dinero, no es la situación de ellos. Entonces al confrontar con la patronal en las reivindicaciones, en las normativas es muy complejo porque es un sindicato que no estaba pensado para eso.”*¹⁴⁰

Para el presidente de la comisión interna del hospital Maciel el hecho de que los tercerizados pertenezcan a la Federación es visualizado como muy positivo: *“La fortalece, la diversidad fortalece porque nos hace ver otros mundos, que por ejemplo el mundo de los presupuestados no lo veía, hay otra realidad, que en su momento los contratos llamémoslo “precarios” por decirlo de alguna forma, llegaron a ser casi igual o más que la cantidad de funcionarios presupuestados...”*¹⁴¹

El delegado sindical que representa a la empresa de limpieza del hospital Maciel expresa que la decisión fue tomada por interés de las cúpulas sindicales: *“...lo que hicieron*

¹³⁹ El VIII Congreso del PIT-CNT se llevo a cabo el año 2003.

¹⁴⁰ Ver anexo n°2.

¹⁴¹ Ver anexo n° 2.

fue más o menos calcular los sectores donde había más tercerizados, el sector de la salud, por ejemplo. (...) entonces los estatales que son los que han marcado las pautas, en ese congreso del PIT-CNT, dijeron que los tercerizados pertenecieran a la rama de actividad ¿y qué se hizo con esto? Se fortalecieron ciertos sindicatos de ciertas ramas de actividad, entonces esto les da más ingresos y mayor peso político solo a algunos sindicatos...¹⁴².

Senatore (2006) en su artículo "Sindicalismo uruguayo en tránsito, entre la flexibilidad y la regulación" muestra un cuadro con datos obtenidos de la Comisión de Organización de los Congresos del PIT-CNT que revela como algunos sindicatos aumentaron su número de delegados mientras otros sindicatos disminuyeron la cantidad de los mismos (cada congresal representa a 200 afiliados, por lo que el aumento de delegados solo es posible si aumentan los afiliados). La FFSP junto con la FUM fueron los dos sindicatos que más aumentaron su número de delegados.¹⁴³ Aquí podemos observar el peso político que se le adjudicó a algunos sindicatos con la incorporación de los tercerizados.

Siguiendo el trabajo realizado por Leandro Ojeda (2010), lo que denuncia el delegado sindical de la empresa de limpieza del hospital Maciel cobra sentido, ya que: "El predominio de la cúpula dirigenal del PIT-CNT por sobre las bases, y la lógica asimétrica en las preferencias de uno y otro, opera en el caso de los líderes sindicales, hacia la permanencia en el liderazgo y la maximización de sus beneficios materiales..."¹⁴⁴. Es decir, es posible que busquen estrategias para fortalecer ciertos sectores dentro del PIT-CNT, que además sean sectores que aseguren la continuidad de la línea política que lleva el PIT-CNT, manteniendo los mismos liderazgos y beneficios.

Además como ya se ha mencionado los presupuestados son los que tienen más poder dentro del hospital por lo tanto al unir ambos grupos, los tercerizados y los presupuestados se terminan marcando más las jerarquías dentro del movimiento sindical.

El delegado de la empresa de limpieza del hospital Maciel que si bien no participa de la comisión interna pero que trabaja representando a su sector, manifiesta sentir discriminación por sus compañeros de la FFSP, y denuncia una intención de los trabajadores más estables de querer mantener cierto poder dentro del hospital. "...en estas elecciones que hubo en la Federación, no se dejó que los tercerizados se presentaran en las listas, ni que encabezaran, ni que formaran listas puras, digo, nosotros pagamos la cuota como cualquier otro sindicalizado. Ahí fue cuando muchos compañeros lograron caer y se

¹⁴² Ver anexo nº 2.

¹⁴³ Ver cuadro de datos en Senatore, Luis (2006): "Sindicalismo Uruguayo en tránsito, entre la flexibilidad y la regulación". Montevideo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Ciencia Política. Pág. 17.

¹⁴⁴ Ojeda, Leandro (2010): "¿Amigos, enemigos o negociantes?: Buscando la tipificación del movimiento sindical uruguayo a partir de sus relación con el gobierno progresista (Uruguay 2005-2008)". Monografía final de la Licenciatura en Ciencias Políticas. Montevideo. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Pág. 23

*dieron cuenta cómo venía la mano, porque eso fue una discriminación, así, abiertamente. Los tipos 15 días antes de armar las listas hicieron un plenario y nos dejaron afuera...*¹⁴⁵.

Los presidentes de estas comisiones, quienes hasta el momento han sido solo funcionarios públicos, son los encargados de concurrir a los plenarios nacionales o departamentales por lo que los empleados de limpieza y los tercerizados en general no son representados directamente en ninguno de los plenarios.

Si bien el actual presidente de la comisión interna expresó: *"...los compañeros auxiliares de limpieza son parte del colectivo Maciel, aunque ellos pertenezcan a una empresa privada."* Podríamos preguntarnos por qué **solo los funcionarios que dependen de ASSE pueden encabezar las listas para la comisión interna, lo cual deja entrever que no todos tienen los mismos derechos dentro de la FFSP** y que hay una intención de mantener el poder de los trabajadores más estables y no empoderar a los más "débiles".

Al momento de hacer dicho cuestionamiento el presidente de la comisión interna respondió: *"Nosotros pusimos la lista de tercerizados a partir del 3º o 4º lugar (...) No podían encabezar lista porque la Federación puso como definición que no podían encabezar listas, pero podían ir en las listas (...) La verdad no tengo muy claro por qué se tomó esa definición pero me imagino que no debe ser muy sencillo siendo tercerizado lidiar con temas presupuestales, tema 05, etc. imagino que debe ser por eso, la verdad no tengo idea"*¹⁴⁶.

Podríamos preguntarnos ¿A quién le compete tener claro por qué los tercerizados no pueden encabezar las listas de la comisión interna? ¿Quién mejor que el mismo presidente de la comisión para tener dicho conocimiento? Si bien no deber ser fácil lidiar con ciertos temas y lograr negociaciones de eso se tratan los movimientos sindicales, de empoderar a los más débiles y prepararlos para este tipo de instancias de negociación. Este tipo de actitudes reafirma la situación de discriminación de un grupo hacia el otro.

Aquí podemos observar la tendencia neocorporativista que describíamos anteriormente, que defiende solo categorías profesionales impuestas y que abandona la lucha de clase. De alguna manera también se introduce una lógica de jerarquías que va contra toda solidaridad entre iguales. Se produce una lucha entre los propios trabajadores y compañeros perdiendo de vista objetivos en común

Este tema es un disgusto para varios trabajadores que expresan su derecho de estar representados por alguien del mismo sector, uno de los entrevistados expresó: *"...los que sabemos la verdad somos nosotros, pero el que después agarra el micrófono no somos nosotros, ahí está el problema, porque si vos sos de comisión interna deberías dejar hablar a alguno de tus compañeros que puede decir algo sobre su situación. Otro ejemplo es*

¹⁴⁵ Ver anexo nº 2.

¹⁴⁶ Ver anexo nº 4.

cuando te dicen "yo entro a la reunión", pero, yo también quiero entrar, "pero vos no sos delegado", si pero no soy porque ustedes no nos dejaron presentarnos..."¹⁴⁷

También existe un reclamo constante por parte de este sector de trabajadores hacia el sindicato para que les informen y se comuniquen más con los afiliados. "Estoy afiliada pero no sé absolutamente nada de qué tipos de beneficios tengo, solo el que cuando cambia una empresa y viene otra los tenemos que llamar para que vengan y se paren al lado de nosotros como en fila india para batallar a los que vengan..."¹⁴⁸

El hecho de que este sector no participe directamente de las reuniones que se tienen acerca de su propia situación y la falta de información han hecho que se instale una fuerte desconfianza hacia el sindicato y sus representantes. Al respecto algunos de los trabajadores expresaron: "Comisión interna nos protegía pero ahora están con la empresa"¹⁴⁹, "...de arranque me siento mal de que el sindicato al cual estoy afiliada te ayude a medias y la otra mitad es según la conveniencia de ellos..."¹⁵⁰

Esta situación hace que **se instale cierto descreimiento y desconfianza a los "sindicalistas" y hacia lo colectivo. La figura del "sindicalista" aparece desgastada y obsoleta junto con la militancia.**

Como expresaba el representante del colectivo de trabajadores de la limpieza del hospital Maciel: "...nosotros les tenemos respeto por lo que alguna vez fueron, pero sinceramente creo que tanto la Federación como la mayoría de los sindicatos que hoy están en el PIT-CNT han abandonado la lucha hace mucho tiempo..."¹⁵¹

Al indagar con los entrevistados sobre la situación sindical, se pudo constatar la falta de legitimidad de la FFSP en general, pero sobre todo de la comisión interna del hospital Maciel. Muchos de los empleados declaran que no reciben apoyo ni respaldo de parte de la misma. Esta situación ha ocasionado que ellos se organizaran más a la interna del sector y que muchos se desafilarían de la comisión interna.

"Antes tenían 200 afiliados y ahora tienen 70, y bueno nosotros siempre estuvimos, ellos tampoco tienen la intención de arrimarse a la gente..."¹⁵²

"Estuve afiliada dos años pero hay cosas que no me gustan, las reuniones que tienen, que utilizan la plata de uno para otras cosas como fiestas, jodas, etc., todo con la plata que le descuentan a uno, y cuando uno necesita una mano, no están..."¹⁵³

En los relatos se puede constatar un fuerte desgaste por parte de los trabajadores del sector de la limpieza, a esta situación se le suma **la desaparición de una cultura**

¹⁴⁷ Ver anexo n°6.

¹⁴⁸ Ver anexo n°7.

¹⁴⁹ Ver anexo n°9.

¹⁵⁰ Ver anexo n°7.

¹⁵¹ Ver anexo n°3.

¹⁵² Ver anexo n° 7.

¹⁵³ Ver anexo n°8.

política, la militancia es concebida de otra manera, o simplemente no es concebida. Al respecto el delegado sindical representante de la empresa de limpieza describe: *“...los compañeros en su mayoría no están en el día a día volcados en el tema porque la participación hoy ha bajado mucho, hoy hay otros factores de la sociedad que hacen que los individuos piensen más a nivel individual, y no se vinculen y no participen en actividades colectivas...”*¹⁵⁴

Lo anterior provoca más debilidad para el movimiento sindical, menos espacios para la conformación de una solidaridad y conciencia de clase.

De todas maneras vale aclarar que dentro de la falta de militancia que sufre el movimiento sindical hoy en día, el sector de limpieza del hospital Maciel es un colectivo que ha logrado organizarse y ser de los que más participan de distintas luchas, lo cual según lo que relatan los propios trabajadores, también es objeto de utilización por parte de la FFSP: *“A comisión interna lo único que le sirve es que nosotras salgamos con las cacerolas como hacíamos antes, cuando ellos necesitan algo para las enfermeras o para ellos mismos, somos compañeros, pero no cuando nosotros necesitamos.”*¹⁵⁵

También la expresión anterior sigue dando cuenta del dualismo que existe dentro de este sindicato, “nuestras luchas” y “las luchas de ellos”, demuestra que no se persiguen los mismos fines y objetivos y que cada uno está “mirando” y actuando según sus propios intereses.

Por otro lado, es importante describir como se dio la entrada de la empresa EULEN al hospital Maciel, dicha situación marcó un antes y un después para este colectivo de trabajadores. En enero del año 2012 luego de la entrada de EULEN y una serie de conflictos en los que el sector de limpieza hospitalaria declara no haber tenido ningún tipo de apoyo por parte de la comisión interna, se lleva a cabo una ocupación del hospital Maciel pero la misma fue rápidamente desalojada cuando se decretó la esencialidad del servicio. Al respecto **varios trabajadores de limpieza declaran haber sido objetos de muchas manipulaciones y engaños por parte del sindicato:** *“El tema es que se hizo una asamblea general sola, a la cual vinieron muy pocos funcionarios contratados por ASSE del resto del hospital, se generó una discusión, varios enfrentamientos, la gente estaba muy desinformada, y en un momento llegó a la mesa el planteo de una ocupación, y la gente la votó. Había altos dirigentes de la Federación con muchos años de experiencia que sabían que una ocupación no se podía llevar a cabo, que no era viable, y sin embargo, lo permitieron, porque para ellos era una mejor salida del conflicto porque ya no nos podían*

¹⁵⁴ Ver anexo nº3.

¹⁵⁵ Ver anexo nº9.

frenar, entonces, en vez de frenarnos, nos aceleraron, nos hicieron chocar contra la pared.”¹⁵⁶

Tras esta situación el año 2012 fue el año donde se constataron más desafiliaciones por parte de los trabajadores de la limpieza del hospital Maciel.

También expresan que no es la primera vez que sus reivindicaciones son truncadas y no solamente eso: “...cada vez que íbamos con alguna reivindicación o movilización o con alguna iniciativa de algo, en lo posible trataban de que no saliera a luz, que quedara ahí. Cuando nosotros queríamos denunciar que no nos daban uniformes, se nos pagaba el 14 (cuando el pago es el 5º día hábil o hasta el 10 y a nosotros se nos pagaban el 14) gente del sindicato nos ha amenazado diciéndonos “los van a echar y no los vamos a respaldar”. Cuando queríamos denunciar algo, o queríamos ir a la prensa, se nos decía esto bien claro...”¹⁵⁷

Leandro Ojeada (2010) en su trabajo sobre el relacionamiento del movimiento sindical uruguayo y el primer gobierno progresista, plantea que el vínculo existente en nuestro país es de cooperación “Una única central sindical, y un gobierno aliado, incrementan el poder de negociación del modo, premiando entonces a los sindicatos leales, en la medida de que los sindicatos de oposición no tomen el control del movimiento. Este es el esquema más deseable para imponer una política laboral, con bajos costos de transacción...”¹⁵⁸. La cooperación implica paz laboral, restricción de las movilizaciones; “La lealtad facilita la generación de un clima propicio para la negociación. Se confía en el aliado en el poder, descartándose la paralización como herramienta de coerción contra el gobierno, por carecer de sentido estratégico y atentar contra el clima de entendimiento. El gobierno a su vez, debe generar prebendas o pagos laterales, para los sindicatos aliados...”¹⁵⁹

La situación descrita anteriormente da cuenta del quiebre y ruptura de la vieja clase trabajadora, los problemas de fragmentación son trasladados al espacio de militancia, donde podemos ver que ha desaparecido la solidaridad de clase y el espacio se ve invadido de prácticas individualistas o en el mejor de los casos corporativistas.

Por otro lado el delegado representante de los trabajadores de limpieza expresó como **este sector se ha ido organizando y tomando más fuerza como subgrupo y marcando la diferencia con la comisión interna del hospital Maciel**: “Hay 2 modelos de conducción sindical, hay un trabajo que la comisión interna no lo hace, de organización, de

¹⁵⁶ Ver anexo nº 3.

¹⁵⁷ Ver anexo nº 2.

¹⁵⁸ Ojeada, Leandro (2010): “¿Amigos, enemigos o negociantes?: Buscando la tipificación del movimiento sindical uruguayo a partir de sus relaciones con el gobierno progresista (Uruguay 2005-2008)”. Monografía final de la Licenciatura en Ciencias Políticas. Montevideo. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Pág. 28.

¹⁵⁹ Ídem. Pág. 24.

conciencia, de propaganda, de reunir a los trabajadores, y que nosotros tratamos de hacerlo continuamente. Después, en la práctica se ven los resultados.”¹⁶⁰

También comunicó cómo el sector ha sabido buscar estrategias para organizarse y mantenerse informados entre ellos: *“Nosotros tenemos al propagandista y el agitador, el agitador es aquel que puede agitar, que puede hacer una asamblea, que tiene poder de llegar a la gente y que tiene carisma, como le decimos nosotros, que tiene capacidad de llegar a los compañeros. Y esta el propagandista es aquel que se sienta a explicarle a los compañeros, lo que es la plusvalía, lo que es la ley de valor, lo que es esto y lo que es aquello. Por suerte los compañeros que andamos en la vuelta tenemos un poco de todo eso, entonces lo venimos haciendo continuamente y se ha dado también que por la problemática que ha habido acá con las empresas, hemos tenido más instancias que los propios funcionarios de ASSE.”¹⁶¹*

Hoy en día la mayor reivindicación que tienen los empleados de limpieza del Hospital Maciel es: formar parte de ASSE, y de esta manera conseguir la estabilidad laboral de ser contratado directamente por ASSE. Por otro lado otra de las reivindicaciones de este sector es que su trabajo sea más reconocido por todos en el hospital, que se los tome en cuenta y se valore su conocimiento.

Para que estas reivindicaciones se lleven a cabo es necesario que la unidad sindical resurja y este sector de trabajadores tenga su lugar dentro de la FFSP, pero también se debe considerar que esto no solo se da en la FFSP sino que en muchos otros sindicatos, por tanto se necesita un cambio en la central de trabajadores, hacia la verdadera unión y lucha por los derechos de todos los trabajadores.

También es importante mencionar que históricamente el movimiento sindical ha estado en desacuerdo con la flexibilización laboral y en su discurso lo sigue estando, pero se debe tener cuidado con las jerarquías y el dualismo que se instala en ciertos sectores del PIT-CNT, ya que podrían terminar reafirmando la flexibilización. Es importante una profunda revisión de los aspectos aquí señalados para mejorar su accionar y poder embarcarse a la mejor defensa de los derechos de todos los trabajadores.

¹⁶⁰ Ver anexo nº 3.

¹⁶¹ Ver anexo nº 3.

Conclusiones finales:

Este trabajo investigativo no pretendió realizar generalizaciones y afirmaciones acabadas, el documento solo muestra una forma particular de entender la complejidad de este sector.

El caso analizado se enmarca en una modificación profunda de la estructura del mercado laboral, y por ende en las maneras de vivir el trabajo, en la conciencia del trabajador, en la sindicalización y colectivos de los trabajadores. Los grandes cambios que se dieron a causa de la tercerización de esta tarea en particular podríamos señalarlos en tres niveles distintos:

- Un primer nivel serian los **cambios que se generan a nivel del Estado, como ya vimos se pierden cifras disparatadas cada vez que se van las empresas dejando deudas con los trabajadores**. Vemos como los objetivos que supuestamente tenían las tercerizaciones (que el Estado fuera más eficaz, se gastara menos en los servicios y se aumentara la calidad del servicio) no son alcanzados, sino que se termina provocando todo lo contrario a lo que se apuntaba. Esto sigue afirmándonos que **detrás de las tercerizaciones se esconde un solo objetivo que sí es claramente alcanzado: la expansión del capitalismo**, disfrazado en la supuesta eficacia, eficiencia, etc. del Estado.
- También **se consideraron cambios a nivel de la calidad del servicio que se brinda a los usuarios**. Vale preguntarnos si esta tercerización en particular no perjudicó la salud de muchos usuarios del hospital Maciel. Pero sobre este punto quedan cabos sueltos que obligan a que se investigue más al respecto incorporando análisis científicos, químicos que comparen la calidad de los servicios. Al respecto lo único que se puede agregar es que la calidad de un servicio que pueden brindar empresas que dejan deudas con los trabajadores es muy dudosa. Podemos decir que **el servicio corre el riesgo de perder calidad por quedar en manos de empresas capitalistas con intereses lucrativos ante todo**.
- Y por último los **cambios producidos a nivel del colectivo de trabajadores**, sobre lo cual ya se ha dicho mucho. Podemos separar dichos cambios en otros tres niveles: a) **fueron enormemente perjudicadas sus condiciones laborales** b) se **presentan cambios en la subjetividad de los trabajadores**, además las condiciones que viven en el trabajo son trasladadas al espacio de su hogar invadiendo también su vida personal. Como ya se pudo observar; el trabajo tiene un papel central y repercute directamente en el relacionamiento con los otros, en las divisiones internas que se generan, en la inestabilidad permanente que siente un trabajador. **Cómo es vivida la tarea laboral para muchos trabajadores hace**

pensar que sin dudas esta se constituye como un elemento desgastador cuando es vivida en condiciones de precariedad. El malestar laboral y la situación de precariedad vuelve precaria toda la vida de una persona, debido a la centralidad que sigue teniendo el trabajo. El mismo sigue identificándonos y mostrándose como espacio central en nuestras vidas, como núcleo tejedor de redes con el resto del mundo. c) ***Por último se constatan cambios a nivel sindical.*** La situación sindical que atraviesa este sector deja un sabor de amargura y desesperanza, al mismo tiempo deja entrever el proceso de desideologización que atraviesa la sociedad en general, los trabajadores han perdido conciencia de clase y solidaridad entre ellos, dejando de lado la lucha hacia la obtención de sus derechos y maximización de sus beneficios. Las discriminaciones de trabajadores formales hacia trabajadores informales y la búsqueda de beneficios para un solo sector deja entrever las mezquindades de los seres humanos, que solo conducen a un único triunfador: el capitalismo.

Considero sumamente positivo que todos los trabajadores entrevistados problematizaron su situación frente a una tendencia generalizada a naturalizar y tomar (implícita o explícitamente) como "normales" determinadas condiciones precarias. Ellos cuestionaron en todo momento su situación, a veces sin tener fundamentos o explicaciones de por qué vivían esa situación, a veces expresando solo cómo se sentían. Considero que mientras haya crítica hay esperanzas de cambios. La problematización es una clara señal de dignidad y como señala Luciana Ghiotto y Rodrigo Pascual (2010): *"La dignidad implica la transformación de las personas (sujetos jurídicos) en sujetos (creadores)."*¹⁶²

Nuestra profesión tendría que buscar la forma de cooperar en la defensa de los derechos de los trabajadores y enmarcarse en una lucha para encontrar las mediaciones que se necesitan para que todos se sientan parte de una misma organización, haciendo visible el valor y la fuerza que brinda la unión de los trabajadores. Asimismo el colectivo de trabajadores más estables y protegidos debería contribuir al diseño de estrategias de inclusión de los más débiles y precarios. Aprovecho para traer a colación una frase que debemos tener siempre presentes: *"Las alteraciones en el "mundo del trabajo", en la esfera del Estado, en las políticas sociales, en el perfil del trabajador, establecen nuevas mediaciones que se expresan en las condiciones objetivas (materiales y espirituales) sobre las cuales la instrumentalidad del ejercicio profesional se desenvuelve y que condicionan las respuestas profesionales. Con estos cambios, nunca una realidad social estuvo tan propicia para los individualismos, y por lo tanto, para la razón instrumental. Es de ese individualismo que se fortalece el neoliberalismo. Frente a estas transformaciones, la dimensión*

¹⁶² Ghiotto, Luciana y Pascual, Rodrigo (2010): *"Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo"*. En revista Herramienta (Online) Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-44/trabajo-decente-versus-trabajo-digno>. (Acceso: 13/04/2013).

*instrumental de la profesión, pasa a necesitar de vínculos cada vez más estrechos con un proyecto ético-político en defensa de los derechos sociales, humanos y de la democracia.*¹⁶³

Para cooperar en la defensa de los derechos de los trabajadores se considera primordial que nuestra profesión comience analizando el mundo laboral, para así repensar que podemos hacer frente a estas situaciones, donde todo parece dado, estático y donde la sensación de poder cambiar algo parecería que no dependiera de todos los trabajadores.

Debemos tener presente que si perdemos de vista la vinculación de la disciplina con el orden social se cae en lo que Marilda lamamoto (1987) plantea como una visión inocente de la profesión y no se hace valer el poder político de la misma: *"aparece disfrazada de apariencia de actividades dispersas, burocráticas, discontinuas, de carácter filantrópico, marcadas por el otorgamiento de "beneficios sociales"*.¹⁶⁴

¹⁶³ Guerra, Yolanda (2004): *"Instrumentalidad del proceso de trabajo y servicio social"*. Presentado en: XVIII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. Costa Rica. Disponible en: www.ts.ucr. (Acceso: 15/05/2013).

¹⁶⁴ lamamoto, Marilda (1987): *"Metodología en el Servicio Social: lineamientos para el debate"* en Borgianni, Elizabette y Montaña. Carlos (Org.) (2000): *"Metodología y servicio Social hoy en debate"* San Pablo. Ed. Cortez.

Bibliografía:

- **Algorta, Gabriela y otros** (2006); *"Temas de bacteriología y virología médica"*. Oficina del libro FEFMUR. Montevideo. Universidad de la República. Facultad de Medicina.
- **Antunes, Ricardo** (1999); *"¿Adiós al trabajo?"*. Buenos Aires. Ed. Antídoto.
- **Antunes, Ricardo** (2000); *"El trabajo y los sentidos"*. Montevideo. Cuadernos I, serie: desafíos del mundo del trabajo. GET (grupo de estudio del trabajo).
- **Arriola, Joaquín y Vasapollo, Luciano** (2005); *"El conflicto capital-trabajo en las nuevas condiciones de acumulación flexible"*. Revista: Lan Harremanak. Universidad de País Vasco.
- **Barba, Carlos** (2004); *"Los enfoques latinoamericanos sobre la política social: más allá del Consenso de Washington"*, en revista Espiral nº31. México. Universidad de Guadalajara.
- **Battistini, Osvaldo** (Comp.)(2004): *"El trabajo frente al espejo"*. Buenos Aires. Ed. Prometeo libros.
- **Borgianni, Elizabette y Montañó, Carlos** (Org.) (2000): *"Metodología y servicio Social hoy en debate"* San Pablo. Ed. Cortez.
- **Bourdieu, Pierre** (1999): *"La miseria del mundo"*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- **Brasser, Carlos y Cunill, Nuria** (1998): *"Lo público no estatal en la reforma del Estado"*. Buenos Aires. Ed. Paidós.
- **Calame, Pierre y Talmant, André** (Comp.) (2001): *"Con el Estado en el corazón, el andamiaje de la gobernancia"*. Montevideo. Ed. Trilce.
- **Castel, Robert** (1997); *"La metamorfosis de la cuestión social"*. Buenos Aires. Ed. Paidós.
- **De Martino, Mónica** (2002): *"Modos de Vida en un Mundo Global. Análisis de un caso: las trabajadoras de la industria de la vestimenta en Montevideo"*. Montevideo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales.
- **De Martino, Mónica** (2003): *"Trabajadoras de la Industria de la Vestimenta en Montevideo"*. Montevideo. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Trabajo Social.
- **De Souza, Fabiana y Heiko, Santana** (2010): *"Limpieza y desinfección de superficies"*. Brasil. ANVISA (Agencia Nacional de vigilancia sanitaria).

- **Díaz, Ana Luisa y otros** (2005): *"El enfoque de las competencias en la construcción de la subjetividad. Los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la Universidad de la República"* en *"Psicología y Organización del Trabajo VI"* Área de Psicología del trabajo y sus organizaciones y multiplicidades Facultad de Psicología. Montevideo. Ed. Psicolibros.
- **Fernández, Arturo** (2007): *"Estados y Sindicatos en perspectiva Latinoamericana"*. Buenos Aires. Ed. Prometeo Libros.
- **Gentili, Pablo y Frigotto, Gaudencio** (2000): *"La ciudadanía negada: políticas de exclusión en la educación y el trabajo"*. Buenos Aires. CLACSO.
- **Gould, Carol** (1983): *"Ontología social de Marx"*. México. Fondo de cultura económica.
- **Harvey, David** (1992): *"La condición Posmoderna"*. San Pablo. Ed. Loyola.
- **Kosik, Karel** (1963): *"Dialéctica de lo concreto"*. México. Ed. Grijalbo S.A.
- **Lockhart, Jorge** (1982): *"La historia del Hospital Maciel"*. Montevideo. Ed. De revistas.
- **Marx, Carlos** (1988): *"El Capital: crítica de la economía política"*. México. Ed. Siglo Veintiuno. Libro Primero: El proceso de Producción de Capital. Tomo I, Volumen I.
- **Midaglia, Carmen** (2007): *"La izquierda en el gobierno: ¿cambio o continuidad en las políticas de bienestar social?"*. En Revista Uruguaya de Ciencia Política. Montevideo. ICP nº16-2007.
- **Montaño, Carlos** (2005): *"Tercer sector y cuestión social"*. Biblioteca Latinoamericana de servicio social. San Pablo. Ed. Cortez.
- **Narbondó, Pedro; Ramos, Conrado y Mancebo, María** (Comp.) (1996): *"Uruguay. La reforma del estado y las políticas públicas en la democracia restaurada (1985-2000)"*. Montevideo. Ed. Banda Oriental.
- **Offe, Claus** (1992): *"La sociedad del trabajo, problemas estructurales y perspectiva de futuro"*. Madrid. Ed. Alianza.
- **Piñeiro, Diego** (2008): *"El trabajo precario en el campo uruguayo"*. Montevideo. Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.
- **Ramos, Conrado** (Comp.) (2003): *"La reconstrucción gerencial del Estado. Enfoques políticos sobre la "Nueva Gestión Pública"*". Montevideo. Ed. Banda Orienta.
- **Sarachu, Gerardo** (1998): *"Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de Trabajadores: experiencias en el sindicalismo Uruguayo"*. Rio de Janeiro. Universidad Federal de Rio de Janeiro. Escuela de Servicio Social. Maestría en Servicio Social profesora orientadora: Nobuco Kameyama.

- **Schvarstein, Leonardo y Leopold Luis** (Comps.) (2005): *"Trabajo y subjetividad, Entre lo existente y lo necesario"*. Buenos Aires. Ed. Paidós.
- **Senatore, Luis** (2006): *"Sindicalismo Uruguayo en tránsito, entre la flexibilidad y la regulación"*. Montevideo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Ciencia Política.
- **Senatore, Luis** (2008): *"Políticas Públicas Laborales y Sindicalismo"*. Montevideo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Ciencia Política.
- **Senatore, Luis** (2008): *"Los cambios institucionales y normativos de la política laboral y su impacto sobre el sujeto sindical. El caso de Uruguay en el período 2005-2007"*. Montevideo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Ciencia Política.
- **Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia** (2009): *"Descentralización, tercerizaciones, subcontratación"*. OIT. Impreso en Montevideo.

Fuentes secundarias:

1. Monografías de grado:

- **Font, Laura** (2000): *"Construcción de identidades laborales de los trabajadores zafrales citrícolas"*. Tesis de grado de la licenciatura en Sociología Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo.
- **Ojeada, Leandro** (2010): *"¿Amigos, enemigos o negociantes?: Buscando la tipificación del movimiento sindical uruguayo a partir de sus relación con el gobierno progresista (Uruguay 2005-2008)"*. Monografía final de la Licenciatura en Ciencias Políticas, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.

2. Sitios web:

- *El Método del estudio de caso* (Online). Disponible en: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/20/5_El_metodo_de_estudio_de_caso.pdf (Acceso: 02/06/2012).
- *Equipo de Salud en el ámbito comunitario* (Online). Disponible en: <http://www.medfamco.fmed.edu.uy/Archivos/monografias/MonografiaEquipSalAmbCom.pdf> (Acceso: 23/03/2013).
- *Hospital Maciel* (Online). Disponible en: <http://www.hmaciel.gub.uy> (Acceso: 01/02/2013).
- *OIT* (Online). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> (Acceso: 01/04/2013).
- *Prevención de riesgos laborales* (Online). Disponible en: http://www.ugt.es/juventud/guia/cap4_1.htm (Acceso: 05/05/2013).
- *Revista herramienta: debate y critica marxista* (Online). Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar> (Acceso: 07/06/2012)
- *Scientific Electronic Library* (Online). Archivos de medicina interna. Disponible en: <http://www.scielo.edu.uy> (Acceso: 01/02/2013).

3. Artículos de revistas electrónicas:

- **Antunes, Ricardo**: *"El caracol y su concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo"* en *"Revista herramienta: debate y critica marxista"*.

Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-31/el-caracol-y-su-concha-ensayo-sobre-la-nueva-morfologia-del-trabajo> (Acceso: 07/06/2012)

- **Arellano, Karina y otros** (2000): “*Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad*” en “*El mundo del trabajo en América Latina*”. Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/>. (Acceso 01/04/2013).
- **Eskenazi, Matías; Marticorena, Clara**: “*Reflexiones críticas acerca de la relación entre precariedad laboral y trabajo asalariado*” en “*Revista herramienta: debate y crítica marxista*” (Online). Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/herramienta-web-6/reflexiones-criticas-acerca-de-la-relacion-entre-precariedad-laboral>. (Acceso 01/04/2013).
- **Ghiotto, Luciana y Pascual, Rodrigo**: “*Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo*” en “*Revista herramienta: debate y crítica marxista*”. (Online) Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-44/trabajo-decente-versus-trabajo-digno>. (Acceso: 13/04/2013).
- **Guerra, Yolanda** (2004): “*Instrumentalidad del proceso de trabajo y servicio social*”. Presentado en: XVIII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. Costa Rica. Disponible en: www.ts.ucr. (Acceso: 15/05/2013).

4. Otros:

- Canción: “De las Contradicciones” Larbanois – Carrero.
- Noticia publicada en “Caras y Caretas” del día 25/01/2013. Montevideo. Artículo de Mauricio Pérez.
- Noticia publicada en el diario online: <http://www.lr21.com.uy/> el día 13/01/2012 y en <http://www.elobservador.com.uy> el día 10/01/2012. Montevideo.
- World Bank (1993): “*World Development Report 1993: Investing in health*”. Washington D.C.