

3. Trabajo a tiempo parcial:

Rompe con la tradición del trabajo a tiempo completo. El trabajo es considerado a tiempo parcial en términos “regulares” (menos de una jornada completa de trabajo); y no en términos “marginales”, que sería el caso del empleo de duración definida. Para algunos autores es el subtipo más masivo y novedoso de los últimos años³⁹⁷.

4. Trabajo a domicilio:

Rompe con la tradición de un solo lugar de desempeño del trabajo. Siguiendo un Informe de la Comisión Europea³⁹⁸, se lo puede definir según tres parámetros:

- a) La localización: la persona contratada trabaja principalmente en su casa.
- b) La dependencia: el trabajador en casa trabaja en una situación de dependencia para uno o más intermediarios, pero no para el mercado final³⁹⁹.
- c) La posición en el mercado: el trabajador en casa puede tomar muy pocas o ninguna iniciativa en relación con el mercado del producto.

5. Trabajos con horarios inhabituales, variables y fragmentarios:

Rompe con la tradición de la organización del trabajo rígida. Es el caso del trabajo por turnos, de fin de semana, por bloques, etc.

6. Subcontratación:

Rompe con la tradición de un solo empleador. Es posible distinguir varios casos:

- a) Subcontratación propiamente dicha. Cuando se encomiendan labores especializadas y discontinuas a operarios por cuenta propia. Ej.: trabajos de reparación y mantenimiento.

³⁹⁷ Cfr. Bronstein, A.: “La flexibilidad del trabajo en los países industrializados: perfiles de un debate”, en Revista Derecho Laboral N° 153, Montevideo, Enero de 1989.

³⁹⁸ Cfr. Fondation Pietro Seveso: “Le travail à domicile en Italie, en France, et au Royaume Uni”, Brusellas, CEE, V/1910/86, 1986.

³⁹⁹ ¿No será una nueva vuelta al putting out system, descrito más arriba?

- b) Subcontratación interna: cuando trabajadores calificados negocian el precio de cada trabajo que realizan como si fueran artesanos independientes.
- c) Empresarios intermedios: son contratistas generales que arriendan la fábrica y subcontratan trabajadores sin ninguna formalidad
- d) Sistema de trabajo por encargo: trabajan con herramientas propias pero materia prima ajena.
- e) Distribución a través de comisionistas autónomos: una empresa encarga el mercadeo a antiguos trabajadores u otras personas, que trabajan como empresarios formalmente independientes⁴⁰⁰.

Como se desprende de estos casos, la subcontratación está ligada al fenómeno de la precarización, en la medida que en todos los casos, el empresario pretende que las tareas antes realizadas por su empresa, las realice un tercero (un externo, de allí también el uso del término “externalización”).

¿Qué podemos concluir luego de ver los casos de empleo atípico? Se trata de un fenómeno sociológico que ha implicado el pasaje de formas contractuales consideradas “típicas” en determinadas circunstancias, a otras que por romper con esos moldes tradicionales se les ha dado el nombre de “atípicas”. Sin embargo, el que una relación de trabajo sea atípica a ciertas características, no nos dice nada sobre la calidad de los empleos. En ese sentido, no es conveniente relacionar el empleo atípico con el empleo precario, como han hecho muchos autores. Como hemos dicho anteriormente, muchas de esas formas efectivamente tienden hacia la precariedad del empleo, pero no por divergir del modelo tradicional, un empleo se vuelve automáticamente inestable, inseguro e insuficiente. Esto se comprenderá mejor cuando hayamos comprendido qué es el empleo precario.

El término precario lo utilizaremos en el sentido de “poca estabilidad” e “inseguridad” que parecen ser las características que definen a ese término que proviene del latín “*precarius*”. Para que un empleo se considere precario, debe cumplir alguna de las siguientes características, aunque de facto, la primera determina por sí sola la precariedad:

⁴⁰⁰ Cfr. Dombois, R.: “Empleo atípico en economías sin empleo típico? Problemas analíticos del concepto de la relación laboral normal: el ejemplo de Colombia”, en IIEL: Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina, Serie de Investigaciones No. 98, Ginebra, OIT, 1993.

1. Contrato de trabajo: para el empleado en relación de dependencia es precario cualquiera que no tenga un contrato de trabajo indefinido, sustituyéndolo por la ausencia de contrato, o existencia de contratos definidos. Es la perspectiva de la “inestabilidad”, una de las dimensiones más importantes del término⁴⁰¹.
2. Seguridad Social y Legislación Laboral preventiva: es precario cualquier empleo que no presente un respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de Salud Laboral y Previsión Social. Su ausencia desentraña la segunda dimensión de la precarización: la “inseguridad”.

Hay otros dos elementos que si bien no conforman la raíz etimológica del término, socialmente son considerados parte de la precarización: se trata del factor ingresos y del factor condiciones de trabajo. La primer variable nos acerca a la dimensión de la “insuficiencia”, la cual unida a las otras dos dimensiones, construyen la identificación del empleo precario; junto a las condiciones en que se realiza el trabajo, las cuáles de ser consideradas “malas” (sinónimo de “mal empleo”), también conforma la cuarta pata de nuestro objeto de estudio.

Tomando en cuenta esas cuatro dimensiones, hemos construido un esquema de análisis operacional que nos permita cuantificar a la población ocupada, de acuerdo a parámetros diferentes a los tradicionales, donde pudiéramos distinguir al empleado precario del que no lo es. Sobre este esquema nos referiremos más adelante. Antes vamos a referirnos brevemente a otros dos conceptos muy manejados a la hora de diagnosticar las condiciones de empleo.

Es así, que en los últimos años ha cobrado gran notoriedad el término “empleo flexible”. Sobre éste, podemos decir lo mismo que con respecto al empleo atípico: no todo empleo flexible es precario, o es mal empleo. Por lo tanto, no podemos considerar al empleo flexible como indicador de la población inadecuadamente empleada. Lamentablemente la discusión sobre la flexibilidad del empleo ha estado en medio de una batalla “política” entre partes que han ido desvirtuando los reales y variados

⁴⁰¹ *Note el lector que en la medida que los contratos de trabajo vayan flexibilizándose al punto que la seguridad de otrora ya no está presente; o en la medida que los mercados determinen que un empleo con contrato indefinido tampoco ofrece seguridad en el mediano plazo, entonces la precarización estaría asumiendo un rasgo tan central como peligroso en nuestras sociedades. Creemos que efectivamente eso es lo que está sucediendo en nuestros países. En Uruguay, el 47% de los trabajadores entendió que su empleo presentaba algún grado de inseguridad. Cfr. Canzani, A.: “La silla se mueve”, El Observador, Sábado 14 de Setiembre de 1996.*

contenidos de este término tan plural, al punto que cada parte rescataba los elementos que les convenía. En un artículo con título sugerente, justamente intentaba, como haré nuevamente en esta ocasión, “hacer frente a esa discriminación terminológica”⁴⁰², que lógicamente nos llevará a considerar la flexibilidad como lo que realmente es: una gran red de distintas políticas, algunas tendientes a la precarización, pero otras tendientes a lograr oportunidades importantes para empresarios y trabajadores.

Una primer distinción que haremos es la de distinguir entre los tipos de flexibilidad reconocibles al interior de las empresas, y luego los diferentes tipos distinguibles al interior del mercado laboral en sentido amplio.

Al interior de cada empresa distinguimos los siguientes tipos de flexibilizaciones:

1) Flexibilidad en la organización del trabajo, en cuanto el trabajador con el sistema de especialización flexible rompe con viejos paradigmas. Ello se expresa en una flexibilidad en la utilización de la mano de obra, realizando cada trabajador una amplia gama de tareas, de acuerdo a las necesidades del momento. Es decir, esa flexibilidad obedece a la necesidad que tiene la empresa moderna en tener trabajadores que se adapten al producto solicitado. El concepto de “polivalencia” encuentra aquí su marco adecuado de desarrollo.

Si bien ello fomenta la “reintroducción de la inteligencia obrera en el proceso del trabajo”, y estimula un trabajo organizado en forma colectiva donde el grupo “garantiza una mayor creatividad, calidad y eficiencia”⁴⁰³; creemos a su vez que cambian algunas modalidades hoy adquiridas, como por ejemplo, no contemplar el salario de acuerdo a una división de tareas a la usanza de la “Evaluación de Tareas”, sino haciendo especial hincapié en las aptitudes individuales, privilegiando el factor conocimiento sobre otros. Podemos decir, junto a Helen Roffmann, que se trata de flexibilizar las tareas y los puestos de trabajo⁴⁰⁴, pero incluso así nos quedaríamos cortos: creemos que al decir de Bronstein, estaríamos realmente frente a una verdadera flexibilidad en

⁴⁰² Cfr. Guerra, E.: “¿Es necesariamente precaria la flexibilidad? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad”. En Agacino, R. y Echeverría, M. (ed.): *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias*, Santiago, Clacso-Pet, 1995.

⁴⁰³ Iranzo, Consuelo: “Cambio tecnológico y trabajo”, en Calero, F (comp.): *Nuevos retos del sindicalismo*, Caracas, Ildis - Ed. Nueva Sociedad, 1988.

⁴⁰⁴ Roffmann, H.: “Modernización productiva y participación sindical”. Ponencia elaborada para el Seminario *Flexibilidad del Trabajo*, México, febrero de 1989.

la organización del trabajo, ya que lo que se pretende ahora es combatir la rigidez del tipo de organización Taylor-Fordista.⁴⁰⁵ Este tipo de flexibilización implica que, a diferencia de lo ocurrido en el sistema taylorista, ahora el trabajador sepa conocer el proceso productivo más allá de su puesto de trabajo, o como lo señala un operario de la industria química:

“Otro cambio importante fue cuando nos empezaron a mostrar el funcionamiento general de la empresa. Cuando yo empecé no sabía nada, nadie nos mostró nada, ni nos dijeron como era el proceso general. Hace unos cuatro o cinco años atrás, nos empezaron a mostrar cómo era el proceso de trabajo, cómo se hacían las cosas, porqué secciones pasaban los productos: todo lo que antes era reservado ahora se pudo conocer. Yo creo que todos estos cambios pueden deberse al cambio de jefe, es más joven, más moderno, le interesan otras cosas, la comunicación con el operario, que sepa algo de lo que está haciendo...”⁴⁰⁶.

2) Flexibilidad en el horario de trabajo, en tanto algunas empresas varían el horario de trabajo de sus empleados según sea la demanda de trabajo que reciban. Esta modalidad, que para su puesta en práctica puede pasar por diferentes modelos⁴⁰⁷, ha sido practicada desde hace muchos años, y es de común uso en empresas de servicios, e incluso desde otras perspectivas, en el trabajo rural.

Aunque en muchos casos podemos hablar de ésta como una forma más de maximizar las instalaciones fijas o costa y costo de la fuerza de trabajo, creemos que los trabajadores pueden lograr su buena parte de ventajas en la discusión sobre las pautas de esta flexibilización.

En muchos casos, la necesidad de flexibilizar el horario puede tener razones válidas, por lo cual es necesario mantener algunas normativas actuales que prescriben pagar el doble por cada hora extra realizada, e implementar otras que pongan límites a la cantidad de trabajo realizado, ya que se debe tener muy en cuenta que “demasiada flexibilidad”

⁴⁰⁵ Bronstein, A.: “La flexibilidad del trabajo en los países industrializados: perfiles de un debate”, en *Revista de Derecho Laboral* No. 153, Montevideo, enero de 1989.

⁴⁰⁶ *Historia de vida a una operaria; en el marco del Seminario de Sociología del Trabajo, DS/FCS/Udelar, generación 1996.*

⁴⁰⁷ La OIT distingue en ese sentido, entre el trabajo compartido, el horario escalonado o flexible y el horario promediado, a lo que podemos sumar muchas otras formas que han sido practicadas por diversas empresas en los últimos años. Cfr. OIT: *El Trabajo en el Mundo*, Ginebra, OIT, Tomo 5, 1992.

en este tipo de circunstancia no hace más que arruinar la salud integral de los trabajadores, como ocurre incluso cuando el trabajador puede autoregularse su propio tiempo de trabajo cada día a partir de límites preestablecidos realizando jornadas bastantes mayores a las de las 8 horas standard.

3) Flexibilidad en la jornada de trabajo, que permita a la empresa mantener funcionando la planta de trabajo durante todos los días de la semana. Aquí se utilizan varios mecanismos que combinan trabajo con distintas cantidades de turnos en combinación con rotación cada determinada cantidad de días.

Si bien muchas veces es necesario el funcionamiento continuo de la empresa, debemos abrir un interrogante acerca de si el medio para que ello ocurra es la limitación de algunos derechos del trabajador. En efecto, creemos que algunos de los modelos implantados en este sentido, tienden a desarticular los tiempos libre que todo trabajador tiene que conservar, y fundamentalmente los momentos de familia que como todos sabemos, generalmente se reducen a los días Domingos.

4) Flexibilidad en las licencias vacacionales: que surge para enfrentar la caídas de producción que las empresas por lo general tienen en los meses en que se concentra el mejor tiempo para las licencias y las vacaciones de los niños de los sistemas educativos. La alternativa a esto desde las empresas, podría venir por los incentivos a aquellos trabajadores que opten por tomar sus licencias en temporada baja.

Como vimos, estamos frente a cuatro casos totalmente diferentes, algunos de los cuáles creemos, superan a la estrategia de especialización flexible, para jugar en otro tipo de racionalidad, en este caso, de maximizar las instalaciones fijas a costo de la fuerza de trabajo. Nos explicamos: creemos que una empresa que opte por la especialización flexible, no debe pasar necesariamente por todos y cada uno de estos tipos. En algunos casos, estamos ante intentos de hacerse competitivos bajando los costes laborales: es mucho más barato hacer un régimen 5 y 1 que pagar horas extras por trabajos los días Domingos. Además creemos que aquellas empresas que necesitan estar funcionando absolutamente todos los días durante todos los turnos, son las que menos se compatibilizan con un esquema de especialización flexible. Sin embargo, no todo es blanco y negro, y bueno es saber que alguna de estas modalidades de contratación pueden ser bien vistas por algunos segmentos del mercado

laboral, especialmente jóvenes y mujeres. Por otra parte, sabemos hoy día que algunas de éstas experiencias están siendo ensayadas en los países europeos para la reducción del desempleo, tema éste que no evaluaremos por considerar que excede las pretensiones del trabajo.

Sobre el primer tipo de flexibilidad, creemos que ciertamente es una condición bastante importante para que pueda funcionar una empresa de tales características, lo que no quiere decir que el sindicato deba cruzarse de brazos ante la ofensiva patronal. Por el contrario, creemos que el sindicato puede negociar la rediscusión de categorías, de forma de hacer más valioso el trabajo flexible que como vimos requiere de mayor capacitación. A su vez este tipo de trabajo hace que el salario ya no dependa sólo de la evaluación de tareas, sino que como ya dijimos, se fije de acuerdo a la productividad. Este es otro campo de discusión entre las partes.

Para el segundo caso, creemos que el trabajador puede encontrar aspectos favorables en la negociación, fundamentalmente en lo que concierne al horario escalonado donde se le permite a éste, escoger la hora de entrada y salida bajo ciertos límites.

La flexibilidad en la jornada de trabajo ya apareja mayores complicaciones al trabajador, sobre todo a aquel que tiene familia y cuyos tiempos libres se ven duramente alterados.

Finalmente la cuarta categoría también creemos puede ser negociada por el sindicato, normativizando por vía positiva, es decir, promoviendo las licencias en las temporadas bajas de turismo.

Pasemos ahora a los tipos de flexibilidad que ya no se encuentran dentro de las empresas, sino que hacen al sistema de producción en general, es decir, a la organización de todo el sistema económico.

En tal sentido distinguimos:

1) Flexibilidad en el empleo: la caída del paradigma de producción en serie llevó a que las empresas se adaptaran a los requerimientos del mercado. Ello trajo aparejado varias consecuencias en el mercado del trabajo, entre las cuales, la más importante seguramente sea que el número de empleados fijos por empresa ya no sea alto como antes. Las empresas ahora contratarán un número mínimo de trabajadores fijos, a

los que sumarán contrataciones por tiempo parcial y a término cuando la demanda del mercado así lo indique. Es decir, pasamos de un régimen laboral donde lo normal era el “trabajo total”, a otro donde empiezan a surgir trabajadores precarios, a medio tiempo, tiempo parcial, etc.

Ello además de los problemas económicos (piénsese solamente en el salario indirecto) y sus repercusiones en el plano personal y familiar del trabajador, significa que se crearán diferencias estimables dentro de los trabajadores mismos, generando un dualismo cada vez más visible en el mercado de trabajo: por un lado aquellos que tienen un empleo fijo, y por otro lado aquellos que no lo tienen.

Estamos por tanto frente al subtipo de flexibilización que quizá más preocupe al movimiento sindical por las consecuencias que al interior de los trabajadores y del movimiento obrero puede ello aparejar.

2) Flexibilidad en la subcontratación, por la cual la empresa se reserva las operaciones de mayor importancia y valor, delegando las otras a empresas autónomas (muchas veces formadas por ex-trabajadores de la empresa raíz). Aún así podemos distinguir al menos cuatro clases de empresas sub-contratadoras.

- a) Aquella gran empresa que subcontrata operaciones que no se relacionan con la especialización productiva. Ej.: el contrato de limpieza o vigilancia a otras empresas.
- b) Aquella gran empresa que subcontrata a otras empresas para operaciones importantes, persiguiendo de esta manera otros fines, como ser el no contar con muchos trabajadores en la plantilla.
- c) Aquella empresa que subcontrata operaciones sencillas en la línea de producción.
- d) Pequeñas empresas que subcontratan entre ellas, como ser el caso de la industria textil de Nueva York⁴⁰⁸.

3) Flexibilidad en el salario. En el discurso neoliberal, el sistema actual de regulación del salario tiene la distinguida fama de servir como

⁴⁰⁸ *En la industria del vestido neoyorquino, al decir de Piore, cada empresa saca sus modelos a ser exhibidos en las semanas previas al comienzo de la temporada de venta. Uno o dos modelos se verán favorecidos por el gusto del mercado. Entonces, la firma ganadora subcontrata a las demás empresas para la confección en base al modelo escogido. Para la temporada siguiente quizá otra firma tenga la fortuna de subcontrata a las demás.*

principal elemento contribuidor al estancamiento de la economía y factor de desempleo. En tal sentido es que los partidarios de la flexibilización salarial tiran sus dardos al mecanismo de constitución de salarios mínimos nacionales, y a la cantidad percibida por los trabajadores. Pero además, pasa por un discurso opositor a los mecanismos de discusión salarial por rama, privilegiando en tal caso la discusión por empresa, donde lógicamente el sindicato estaría perdiendo buena parte de sus fuerzas, o incluso poniendo un énfasis creciente en la “individualización de los salarios”⁴⁰⁹. Por último, en este embate hacia la institución salarial también entran las prestaciones sociales derivadas de éste. En definitiva, tenemos que más que un subtipo de flexibilización estamos lisa y llanamente en el terreno de la desregulación.

Recientes estudios en Europa, señalan que las prácticas de flexibilidad están aumentando en todos los países europeos, salvo Turquía. Entre esas prácticas, realizan una clasificación distinta a la entregada anteriormente y que se expone a continuación, distinguiendo tres grandes tipos de flexibilidades:

I. Flexibilidad en la jornada laboral y en el contrato:

I.1. Flexibilidad relacionada con la cantidad y la distribución de las horas trabajadas:

- > Trabajo a tiempo parcial
- > Trabajo compartido
- > Horario flexible (flexitime), incluidas las horas complementarias con descanso compensatorio
- > Cómputo anual de horas trabajadas
- > Jornada diaria flexible
- > Trabajo por trimestres
- > Horas extra
- > Trabajo por turnos
- > Otras formas

⁴⁰⁹

Cfr. Bronstein, A.: *op. cit.*, pág. 11.

1.2. Flexibilidad contractual:

- > Trabajo no permanente (temporal, ocasional, de duración determinada)
- > Subcontratación

1.3. Flexibilidad en la duración de la vida laboral:

- > Programas de jubilación anticipada
- > Programas que contemplan la suspensión de la carrera profesional (períodos de excedencia)

1.4. Flexibilidad relacionada con el centro de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo).

2. La flexibilidad en el contenido del trabajo a realizar o del puesto a desempeñar.

3. La flexibilidad económica o salarial⁴¹⁰.

Como vimos, no existe una flexibilidad, sino varios tipos de ellas. Algunas hacen a la modernización integral de la empresa, otras no hacen más que subsumir el factor humano a la racionalidad meramente económica (racionalidad tecnocrática) del empresariado. Creemos en definitiva, que los diferentes tipos de flexibilidad no son condición imprescindible a la modernización que implica la especialización flexible, término que ya habíamos definido antes. Por otro lado, tampoco debemos asociar la flexibilidad a la precarización. Como ya vimos, se tratan de dos fenómenos muy diferentes. A lo sumo, podremos decir, que ciertos tipos de flexibilidades, más asociados a la desregulación, pueden conducir a la generación de empleos precarios. De hecho, una de las discusiones actuales tiene que ver con el hecho de si la mayor flexibilización del mercado del trabajo es una herramienta útil para el aumento del empleo. En ese sentido, hay quienes creen efectivamente que la flexibilización del

⁴¹⁰

Cfr. AEDP: op. cit.

mercado de trabajo traerá como consecuencia la baja del desempleo. Esa fue por ejemplo, la línea política del Gobierno de Menem en la República Argentina. En Uruguay, existen pocos voceros tan explícitos de esa línea neoliberal como el Dr. Ramón Díaz:

“La regla general es que las conquistas laborales las pagan los propios trabajadores. Supongamos que hallándose el mercado laboral en equilibrio, se dicta una ley estableciendo la indemnización por despido. ¡Otra conquista! Pero el empleador ahora tiene que hacer provisiones para pagar las indemnizaciones que antes no pagaba. Y esas provisiones las pone en el costo de sus productos y las suma a los salarios, las vacaciones y demás beneficios que la Ley le mando transferir a los trabajadores. Con indemnización por despido el costo de la mano de obra subió y ahora los empresarios demandarán menos de ese recurso. O su precio real cae, o aumenta el desempleo. En definitiva los salarios empiezan a subir menos que el precio de los productos, hasta que el costo de la mano de obra, en términos de una productividad dada, haya bajado lo necesario. Los conquistadores y los conquistados son los mismos.

Todos nos enteramos un día que los Reyes son los padres, pero a los trabajadores todavía los tienen engañados con que los conquistadores son los diputados y senadores y los presidentes y los ministros, cuando en realidad son ellos mismos que se pagan las conquistas. O con salarios menores, o soportando parte de ellos la desocupación.

¿Estará bien este razonamiento? Busquemos alguna manera de verificarlo. Pongámonos en un tiempo en el cuál todavía no habían comenzado las conquistas laborales. ¿Cómo era el Uruguay entonces? Claramente era un país de inmigración. Y ahora, luego de muchos años de conquistas inigualadas, ¿en qué nos hemos convertido? En un país de emigración, por supuesto. De la California del Sur, que decía Alberdi, hemos pasado a ser la Irlanda de América”⁴¹¹.

Este párrafo, al mezclar ideologismo con datos de la realidad económica, lleva al autor a pensar sin la necesaria frialdad con la que tiene que observar el científico social los fenómenos. En ese sentido, que el Uruguay haya

⁴¹¹ Cfr. Díaz, R.: “Flexibilización laboral”, *El Observador*, Sábado 7 de Diciembre de 1996.

sido un país de inmigrantes en el siglo pasado, en momentos en que no había legislación laboral, no debe conducirnos a pensar que la segunda variable es causal de la primera, pues tendríamos que aplicarla a los países de donde provenían los inmigrantes, y allí descubriríamos que tampoco en Europa había una regulación laboral mayor a la de Uruguay. Hay evidentemente por parte de Díaz, ausencia de control de variables. En segundo lugar, creer que Uruguay tiene conquistas “inigualadas” es solo un supuesto que habría que comprobar. En ese sentido, Uruguay, contra lo que puede decirnos ese supuesto, es un país muy flexible en algunos aspectos laborales. Por lo demás, todas las escuelas de pensamiento, incluida la neoliberal, agregan informaciones, datos y categorías útiles para la búsqueda de soluciones de los problemas, pero es erróneo aplicarlas de forma inadecuada, y partiendo de presupuestos infundados.

Por otro lado, están quienes creen que la flexibilización de los mercados de trabajo no conduce a la creación de nuevos empleos. Esa es la visión de la OIT, y la podemos sintetizar en el planteo de Julio Godio al respecto:

“Yo creo que el concepto de flexibilización está estrictamente vinculado con las nuevas formas de organizar el trabajo, pero no de crearlo. Y que es una manera de adaptar la fuerza laboral a las empresas transformadas en las que la introducción de la tecnología facilita eso que se llama polivalencia funcional (que alguien pueda desarrollar distintas tareas). Quiero dejar bien aclarado que solo para eso es útil la flexibilización, porque en los países desarrollados donde se le presentó como política para paliar el desempleo, lo único que se logró fue instalar la precarización del empleo”⁴¹².

Vale volver a aclarar que en este caso Godio seguramente se refiere a la flexibilización externa como provocadora o causante de la precarización.

De otra manera, estaría cayendo en el error de tomar como parecidos dos fenómenos muy diferentes.

Pero en Uruguay, más allá de lo establecido por su legislación, se han llevado a cabo muchas experiencias de flexibilización acordadas por empresas y sindicatos. Según estudios del Programa de Modernización de las Relaciones Laborales de la UcuDal, para los años noventa buena parte de los convenios firmados tuvieron cláusulas referidas a algún

⁴¹² Cfr. Godio, J.: “El hombre y su empleo deben ser el centro de la política”, *Semanario Martes*, 4 de marzo de 1997, pág. 9.

aspecto flexibilizador⁴¹³. En ese sentido, el sistema de relaciones laborales uruguayo ha visto surgir convenios que cambiaban salarios por empleo. Tal es el caso de la mutualista Círculo Católicos de Obreros y Empleados, donde los médicos acordaron con la empresa, reducir sus salarios un 14% en calidad de donación para preservar los puestos de trabajo. Es el caso también de lo sucedido en las empresas Norteña y Pilsen, donde se acordó no aumentar salarios para conseguir no reducir las fuentes de trabajo⁴¹⁴. Otros casos tuvieron lugar en los convenios firmados por Manzanera y Pepsi Cola, lo que fue entendido por el sindicato como una “cuestión de supervivencia”.

Otras formas de flexibilización en los noventa tuvieron lugar con la búsqueda de una mayor vinculación entre salario y resultados, o productividad. Sistemas donde se vincularon los ingresos a los resultados fueron implementados en Nortel, Acac, Aerolíneas Argentinas, y algunas empresas de la construcción. Esto a pesar que el VI Congreso del PIT CNT del año 1997, en una muestra de falta de realismo, rechazara por mayoría los convenios por productividad.

Siguiendo por otros tipos de flexibilizaciones que han tenido lugar en los últimos años en nuestro país, se debe mencionar la adaptación de la cantidad de trabajadores con los ciclos de producción de la empresa. En ese sentido la fábrica de baterías Fanaesa, estableció regímenes de trabajo con reducción de jornadas, donde sólo se garantiza un piso de 11 jornadas de trabajo por mes a cada obrero. A eso se le suman tercerizaciones en ésta y varias otras empresas. La rotación de personal suspendido por falta de trabajo es otra de las formas adoptadas, en este caso por la ya desaparecida Cristalerías del Uruguay y la fábrica de jugos Caribeño.

El cambio de horas extras por jornadas de trabajo libres a utilizar en períodos de poca actividad es otra de las formas flexibles adoptadas, al igual que la polivalencia y rotación de puestos, que aparentemente irán engrosando cada día mayor cantidad de convenios colectivos a juzgar por las tendencias en los últimos años. Por su lado, esta tendencia hacia la flexibilización en las relaciones laborales de nuestro país, se complementan con los planteos del sector empresarial de asumir la negociación colectiva a nivel empresarial, en desmedro de la negociación por rama que caracterizó a nuestro país en los últimos cincuenta años⁴¹⁵.

⁴¹³ Cfr. Arcardini, E y Oliveras, J.: “El salario o el empleo”, *El Observador*, sección economía y empresas, s/f: 1997.

⁴¹⁴ Cfr. CUI: *Relaciones Laborales y Convenios en el Uruguay*, Montevideo, Cui, Julio de 1995.

⁴¹⁵ Tal es el caso de lo sucedido en la industria textil. Cfr. Barretto, H.:

Para el 2000, cerca de la mitad de los convenios incluían dispositivos flexibilizadores⁴¹⁶.

Estas experiencias señaladas forman parte de una tendencia generalizada desde los años ochenta tendiente a lograr mayores grados de flexibilidad en las diferentes organizaciones empresariales. A nivel internacional, probablemente la experiencia de mayor notoriedad haya sido la del proyecto Saturn.

El Proyecto Saturn es ideado por General Motors en 1982, cuando el mercado norteamericano de autos pequeños comenzaba a ser dominado por las empresas japonesas. Entonces la dirección empresarial le propone a la United Automobile Workers, crear un grupo de estudio para idear un plan de competitividad en ese sector automotriz. Luego de unos años de marchas y contramarchas, en 1990 se fabrica el primer automóvil en la planta Saturn, instalada en el estado de Tennessee, dando trabajo a 7000 trabajadores, todos afiliados al sindicato.

En dicha planta se rompe con los esquemas tradicionales de trabajo, dejándose de lado la tradicional cinta de montaje, sustituida por una plataforma que se desplaza por las diferentes zonas de trabajo; y dejándose de lado los métodos verticales de mando por una integración consensuada entre trabajadores y empresas. Los principales contenidos del convenio colectivo son:



Imagen 12: el proyecto Saturn de GM, emblema de negociación basada en la flexibilidad. La quiebra de la empresa en 2009 amenaza con su continuidad

- > Participación sindical en diferentes ámbitos: desde la contratación del personal de dirección hasta selección de empresas subcontratadas y estrategias de venta.
- > El convenio es abierto y sin fecha de finalización.
- > Los problemas se resuelven mediante un sistema de negociación que incluye el derecho a huelga.

"Negociación colectiva en la Industria Textil: vuelta a la semilla", trabajo presentado al curso de Sociología del Trabajo, Post Grado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, Facultad de Derecho, 1997.

⁴¹⁶ Cfr. Rodríguez, J.M.: *Las transformaciones de las relaciones laborales en Uruguay, 1985 – 2001*, Montevideo, Ucedal, 2001.

- > Las decisiones y conflictos deben tomarse por consenso (filosofía del jointness luego promovida por la empresa a todas sus plantas).
- > Un mínimo de 80% de los empleados tendrá estabilidad permanente en el empleo.

Este tipo de convenio, a pesar del éxito demostrado en cuanto aumento de la productividad, sin embargo, ha sido criticado por numerosos sindicalistas de la rama automotriz, fundamentalmente por considerar que pueden terminar convirtiéndose en meros sindicatos de empresa con una nueva aristocracia obrera. Más allá de la polémica, probablemente este tipo de emprendimiento haya servido para la nueva etapa que la empresa debió afrontar con la crisis económica internacional, dado el quiebre y la mayor participación obrera en su cogestión para garantizar la continuidad operativa⁴¹⁷.

10.4.- El mal llamado empleo informal

En las últimas décadas ciertos estudios sobre desarrollo económico y mercados de trabajo en el tercer mundo, se han caracterizado por la necesidad de incluir entre sus nociones y perspectivas, la distinción entre empleos y puestos de trabajo de buena y mala calidad. Los primeros de ellos, orientados en la perspectiva de los denominados “empleos típicos”, los segundos, más bien referidos a aspectos de cierta precariedad y ausencia de ingresos adecuados.

Es así que el Prealc comienza a popularizar la idea de un “sector informal urbano” (SIU), que a partir de entonces ha sido interpretado de diversas maneras. La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, por ejemplo, sabedora de esa realidad, lo define «en términos generales» como

"un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan casi siempre en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poco o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como facto-

⁴¹⁷ En 2009 la emblemática empresa norteamericana entra en quiebra y es socorrida por el Gobierno de Obama. Actualmente el paquete accionario está en manos del Estado (72,5%), el sindicato (17,5%) y los acreedores (10%)

res de producción. Las relaciones de empleo -en los casos en que existen- se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales y no en acuerdos contractuales que suponen garantías formales»⁴¹⁸

La idea de esta manera, parecía prender con fuerza a partir de la reconocida reunión de la OIT en Kenia, en el año 1972⁴¹⁸, para dar cuenta de la situación laboral de millones de trabajadores en América Latina. A partir de entonces, el fenómeno que describía el Prealc ha sido motivo de preocupación a diferentes niveles. Se trataba de investigar y analizar la existencia de un número creciente de personas que al no ser incorporadas a los sectores modernos de la economía, debían recurrir, según Tokman, «a desarrollar actividades de baja productividad y mal remuneradas».

Partiendo de un marco teórico estructuralista, el Prealc ha intentado interpretar este fenómeno como producto de la heterogeneidad estructural propia de los países subdesarrollados. Estas nociones tienen antecedentes en el pensamiento de la Cepal desde los años ochenta. El argentino Prebisch, en ese sentido, identificaba la existencia de una importante cantidad de fuerza de trabajo ocupada en puestos de bajo alcance, como resultado principal del funcionamiento del capitalismo periférico. La explicación dada desde esta vertiente estructuralista, es que la incorporación tecnológica se realiza en un contexto estructural diferente al que opera en los países generadores de esa tecnología. Existen dos grandes diferencias entre los países receptivos (subdesarrollados) y los países generadores de tecnología (desarrollados): la alta desigualdad en la distribución de activos y de ingresos; y el acelerado crecimiento de la fuerza de trabajo. En estos países, el resultado que se obtiene es que con tales patrones de consumo tecnológico, los puestos de trabajo creados por el sector formal, no son suficientes para absorber el mayor crecimiento de la PEA.

"El resultado es el sector informal que surge como consecuencia de la incorporación de diversas ondas de modernización importadas en un contexto estructural caracterizado por las mayores desigualdades y por un crecimiento muy rápido de la fuerza de trabajo"⁴¹⁹.

⁴¹⁸ Cfr. OIT: «Employment, incomes and equality. A strategy for increasing productive employment in Kenya», Ginebra, OIT, 1972

⁴¹⁹ Tokman, V.: El sector informal hoy: el imperativo de actuar, Santiago, Prealc, 1987.

En los países del tercer mundo entonces, se observa una cantidad importante de fuerza de trabajo excedente que al no encontrar empleo en un sector moderno que torna más difícil la generación de empleos, genera sus propias formas de ocupación. Estas ocupaciones, están caracterizadas por la «escasa o nula dotación de capital tanto físico como humano» lo que conduce, según el Prealc, a actividades productivas poco tecnificadas, de reducido tamaño, sin mayores requerimientos de capital, con limitada división del trabajo y escasa diferenciación en la propiedad de los medios de producción. Otras características propias del sector son el efectuar la actividad fuera de los límites de la institucionalidad, ya que por razones de posibilidades de funcionamiento resulta imposible cumplir con ciertos requisitos «formales»; y la también heterogeneidad que existe al interior del sector.

Sin duda esta lectura del Prealc ha sido la más divulgada en materia de informalidad. Sin embargo tal denominación merece una precisión: no todo trabajo por fuera de la norma puede ser considerado trabajo informal. El propio Tokman ha preferido dejar fuera de este concepto a los empleados en negro de las grandes empresas o a las “empresas” montadas para negocios delictivos como el contrabando o narcotráfico, por ejemplo. El informalismo, como “sector” se caracteriza en definitiva –siempre según los pioneros del Prealc–, por su «incapacidad real de dar cumplimiento a las normas vigentes aunque se tuviera la voluntad de cumplirlas».

Un enfoque diferente al clásico desarrollado por Prealc, es el que desde una vertiente neoliberal, ha popularizado Hernando De Soto en «El otro sendero». Para el autor peruano, el surgimiento de numerosas actividades económicas informales responden a la manifestación más clara del emprendimiento empresarial connatural al capitalismo, expresándose en términos informales porque el Estado no ha sabido captar la esencia del libremercado, imponiendo una serie de barreras y trabas burocráticas que impiden la adecuada generación de emprendimientos empresariales. Esta mirada, absolutamente distinta, ya no descubre en la informalidad un problema: éste se desplaza hasta poner en la mira el papel del Estado. Mario Vargas Llosa lo resume en el prólogo a De Soto:

"Cuando se habla de economía informal se piensa inmediatamente en un problema. Esos empresarios y vendedores clandestinos cuyas industrias y negocios no están registrados, no pagan impuestos y no se rigen por leyes, reglamentos y pactos vigentes, ¿no son acaso, competidores desleales de las empresas y tiendas que operan en la legalidad, pagando puntualmente sus impuestos? ¿Al

evadir sus obligaciones tributarias no privan al Estado de recursos necesarios para atender a las necesidades sociales y realizar urgentes obras de infraestructura? Hernando De Soto sostiene que esa manera de encarar el asunto es totalmente errónea. Porque en países como el Perú el problema no es la economía informal sino el Estado. Aquélla es más bien, una respuesta popular espontánea y creativa ante la incapacidad estatal para satisfacer las aspiraciones más elementales de los pobres⁴²⁰.

A diferencia de lo manejado por los autores más representativos del Prealc en la materia (Tokman, Messera, etc.), el acento no está puesto sino en el hecho mismo de la informalidad, esto es, en el no cumplimiento de las normas impuestas por el Estado. Pero además, para el Prealc, como vimos, la informalidad es una condición involuntaria de los trabajadores, imposibilitados por integrarse al sector formal y «moderno» de la economía.

Ello no es así para De Soto: el autor peruano trata de explicar porqué «algunos prefieren la formalidad y otros la informalidad» en el mercado de trabajo. De hecho, serán los beneficios de la ilegalidad y los elevados costos de la formalidad lo que explicará la expansión del fenómeno.

Una tercera vertiente explicativa de este fenómeno es la que se abre con la utilización de los conceptos y métodos marxistas. Partiendo del análisis marxista, la informalidad es vista como producto de la expansión de la «sobrepoblación relativa» y la constitución de lo que Marx llamó «ejército industrial de reserva», esto es, la cantidad de trabajadores desplazados de las unidades de producción capitalistas a la espera de poder ingresar al mercado de trabajo. Marx plantea tres grandes «tipos» de EIR:

- i) EIR latente; el correspondiente a la mano de obra desplazada del agro que se dirige al medio urbano.
- ii) EIR fluctuante; esto es, la fuerza de trabajo urbana que es expulsada por motivos diversos de sus lugares de trabajo.
- iii) EIR intermitente, o ejército activo: "este grupo ingresa en forma intermitente al mercado de trabajo en forma efectiva. Es caracterizado por Marx, como un grupo que se reproduce a sí mismo, posee salarios por

⁴²⁰ Cfr. Vargas Llosa, M.: prólogo al libro de De Soto, H.: *El otro sendero*, ILD, Lima, 1987.

debajo del mínimo, jornadas de trabajo de mayor extensión que el promedio e inserción laboral irregular e inestable⁴²¹.

Los dos primeros «tipos» obedecen a lo que Marx había llamado "superpoblación relativa», en tanto el tercero, según la tesis de Oddone et al, denota «una forma particular de inserción y reproducción de un segmento de esa superpoblación relativa".

Autores contemporáneos, partiendo del análisis marxista, entienden que la economía informal es una consecuencia de la implementación de políticas neoliberales (véase las diferencias notorias con De Soto), siendo las «estrategias de subsistencia» de los sectores populares meras respuestas defensivas ante situaciones que de revertirse abrirían posibilidades de puestos de trabajo formales.

Una cuarta línea interpretativa deriva del enfoque institucionalista de los "mercados segmentados", iniciada por Piore y Sabel. Desde estas posiciones, el fenómeno de la informalidad resulta de las estrategias empresariales por reducir costes. Esto es evidente, según Portes, en la llamada "informalidad dependiente" o de la subcontratación. El propio Portes señala sin embargo que además de ésta, existe la informalidad de sobrevivencia (familias que recurren a diversas estrategias de producción o venta de determinados productos en el mercado para sobrevivir) y una informalidad propia de pequeñas empresas que realizan estrategias de integración productiva flexibles pero alejadas de las estrategias de acumulación propias de las grandes empresas⁴²².

Finalmente quisiéramos hacer mención al aporte del chileno Luis Razeto, uno de los autores más representativos de la economía popular y solidaria. Según el referido autor, nuestras ciudades latinoamericanas presentan la irrupción de un fenómeno social y económico que si bien es de larga data, ha adquirido mayor importancia en los últimos años: la formación y establecimiento de numerosas pequeñas actividades productivas y comerciales «cuyos protagonistas son los grupos sociales empobrecidos de los barrios y poblaciones marginales». Este fenómeno, como vimos, ha sido catalogado de diversa manera por muchos autores: economía in-

⁴²¹ Oddone, G. et al: *Del sector informal a la informalización de la economía: trabajadores nuevos en Uruguay*, Montevideo, FCU, 1990.

⁴²² Cfr. Portes, Portes Alejandro, *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, México, Ed. Miguel Angel Porrúa, 1995.

formal, economía sumergida, economía invisible, etc.; términos que en todos los casos no describen «por la positiva» las características de sus sujetos, sino haciendo referencia a lo que «no son», en este caso: formales, emergentes, visibles, etc.

Razeto en tal sentido, prefiere utilizar el término «economía popular» para referirse, al menos, a los siguientes universos de iniciativas:

- a) «El trabajo por cuenta propia de innumerables trabajadores independientes que producen bienes, prestan servicios o comercializan en pequeña escala, en las casas, calles, plazas, medios de locomoción colectiva, ferias populares y otros lugares de aglomeración humana.
- b) Las microempresas familiares, unipersonales o de dos o tres socios, que elaboran productos o comercializan en pequeñas escalas, aprovechando como lugar de trabajo y local de operaciones alguna habitación de la vivienda que se habita o adyacente a ella. En algunas ciudades de A.L. el fenómeno de la microempresa ha llegado a ser tan extendido que es normal que exista una de ellas cada cuatro o cinco viviendas.
- c) Las organizaciones económicas populares, esto es, pequeños grupos o asociaciones de personas y familias que juntan y gestionan en común sus escasos recursos para desarrollar, en términos de cooperación y ayuda mutua, actividades generadoras de ingresos o provisionadoras de bienes y servicios que satisfacen necesidades básicas de trabajo, alimentación, salud, educación, vivienda, etc.»⁴²³.

Como podemos apreciar, el término «economía popular» obedece a que los sujetos que organizan ese sector, son precisamente los grupos sociales más pobres que acostumbramos a llamar «populares». La explicación del aumento de este sector, para Razeto, obedece a la «movilización y activación económica del mundo de los pobres», otrora expresado en términos reivindicativos.

En un esquema simplificador, su autor identifica los principales tipos y grados de desarrollo que se encuentran en el seno de la economía popular:

- > Empresas asociativas: OEPs, cooperativas, talleres autogestionados, huertos familiares y comunitarios, etc., de carácter comuni-

⁴²³ Cfr. Razeto, L.: *De la economía popular a la economía de solidaridad en un proyecto de desarrollo alternativo*, Santiago, Pet, Julio de 1993.

tario y que define procesos de desarrollo micro y local.

- > Microempresas y pequeños negocios de carácter familiar, con su gran variedad y diferencias de formalidad y legalidad en las que operan.
- > Iniciativas individuales no establecidas o informales de comercio ambulante, trabajos ocasionales, etc.
- > Soluciones asistenciales, mendicidad e inserción en sistemas de beneficencia.
- > Actividades ilegales y a menudo delictuales, como el pequeño despacho de drogas, delincuencia callejera, prostitución, etc.

Dependiendo del grado en que éstas distintas alternativas permitan la solución de los problemas económicos, así como la estabilidad y permanencia que tengan en el tiempo, o del valor que sus protagonistas le asignen como respuesta a las necesidades de la vida, Razeto distingue tres niveles, a saber:

- 1) «Estrategias de supervivencia», cuando la actividad es considerada de emergencia, transitoria y permite apenas la satisfacción de las necesidades básicas.
- 2) «Estrategias de subsistencia», cuando la actividad permite la satisfacción de las necesidades básicas, pero no hace posible ninguna otra forma de acumulación y crecimiento.
- 3) «Estrategias de vida», o «nivel de crecimiento», cuando las personas valoran ciertos aspectos especiales de la actividad que realizan (la libertad, el compañerismo, la autogestión) o las aprecian como mejor que otras alternativas posibles (por ejemplo, porque ven la posibilidad de mayores ingresos, o porque prefieren el trabajo por cuenta propia al dependiente), o simplemente consideran cerradas otras opciones. Aquí los sujetos «se juegan» por la iniciativa emprendida como opción permanente a través de la cual buscan crecer e ir más allá de la simple subsistencia.

Teniendo en cuenta entonces, los niveles y las formas que asume la economía popular, diseña una matriz con 15 sub-sectores:

Actividades	Formasociativas	Formasfamiliares	Formasindividuales	Formasbeneficencia	Formasdelictuales
Nivel crecimiento					
Nivel subsistencia					
Nivel sobrevivencia					

La Economía de la Solidaridad, de la cuál Razeto es quizá su máximo

exponente, necesitará un movimiento de abajo hacia arriba, ayudando a que los distintos tipos de organización pasen del nivel de sobrevivencia y subsistencia al de crecimiento; y un movimiento de derecha hacia la izquierda, o sea, ayudar a crear instancias cada vez más organizativas y comunitarias⁴²⁴.

...

Como hemos visto hasta ahora, el denominado sector informal urbano (SIU) intenta recoger la experiencia de trabajo de innumerables sectores de la población cuyas características merecerían una conceptualización más adecuada. En ese sentido, compartimos con Razeto que el término «informal», tiene implícita una connotación negativa que obliga por lo tanto a intentar la búsqueda de conceptualizaciones más neutras desde el punto de vista valorativo.

Para el caso uruguayo, el primer antecedente para dar cuenta del empleo de mala calidad, refiere al subempleo, recopilado por las Encuestas Continuas de Hogares del INE desde los años ochenta. El subempleo en concreto se refiere a la insuficiencia horaria, comprendiendo a aquellos que trabajan menos de 40 horas semanales, queriendo trabajar más. Las ECH Evolución del Empleo incorporando desde el año 1991, la llamada

⁴²⁴

yo, Cfr. Obsur: Presencia cristiana en las experiencias de economía popular, Montevideo, Obsur, 1990.

«población ocupada con restricciones». Esta categoría estuvo al principio integrada por los trabajadores en microempresas, en el servicio doméstico, en empleos precarios, y los sub-empleados. Si bien estas categorías recogen lo medular de las orientaciones promovidas por la CIET –OIT⁴²⁵, no cabe duda que generaron polémica al incluir sin más trámite a quienes se encontraban ocupados en microempresas⁴²⁶. Nótese que desde esta perspectiva, no se relaciona directamente a la informalidad con la desprotección social. En 1992, en el contexto de estas críticas, el INE se ve obligado a rehacer sus elaboraciones, incluyendo solamente a los precarios, sub-empleados y trabajadores del servicio doméstico. Mientras eso sucede, la CIET-OIT también realiza cambios que recoge su XVII Conferencia, distinguiendo entre el sector informal y los trabajadores informales en empresas del sector formal.

Es así que con estos cambios, el protagonismo de la informalidad en el empleo lo asume desde el punto de vista operativo, el concepto de precarización. En efecto, durante los noventa, la definición operativa que utiliza el INE para el empleo precario, comprende «a la población ocupada, asalariada en el sector privado de la economía que no está protegida por el sistema de seguridad social (seguros de desempleo, de protección de la salud, de retiros y pensiones) o que se encuentra buscando otro trabajo para sustituir el actual en razón de que el mismo es poco estable o está ocupada en la categoría de ocupación de trabajadores familiares no remunerados». Una investigación del Instituto Cuesta Duarte señalaba que para el 2001 quedaban comprendidos dentro de esta categoría el 52% de los trabajadores privados del país⁴²⁷. Según investigaciones encargadas por el equipo de representación de los trabajadores en el Banco de Previsión Social, para entonces unos 387 mil uruguayos trabajaban sin cobertura del sistema de seguridad social.

Pero el concepto de precarización también se deja de lado con el paso del tiempo. Es así que justamente en 2001, el INE abandona la tradición

⁴²⁵ Es así que en un material plagado de errores conceptuales, el INE señala que la categoría «población trabajadora por cuenta propia u ocupada en microempresas»... responde a la definición operativa que ha venido utilizando Preal para cuantificar al sector informal de la economía». Cfr. Calvo, C. y Sucazes, D.: «Algunas restricciones al empleo. Estudio basado en las Encuestas de Hogares», Montevideo, INE, 1992. Al respecto Cfr. Guerra, P. *Sociología del Trabajo*, Montevideo, FCU, 1998.

⁴²⁶ Con la excepción de profesionales y administradores.

⁴²⁷ Cfr. Instituto Cuesta Duarte: «La precariedad laboral en el sector privado del mercado de trabajo uruguayo», Montevideo, 2002. Para el caso nacional, la exclusión del sector público obedece a que el mismo garantiza ciertas condiciones de contratación incompatibles con la exclusión del sistema de seguridad social.

operativa de vincular el empleo precario con la ausencia de cobertura en salud mutual, margina la categoría de trabajador precario, establece la categoría de “empleado con restricciones” y se basa para su cálculo en la ausencia de derechos jubilatorios (trabajadores sin cobertura de seguridad social) junto a los subempleados. Esto significa que a partir de 2002 la ECH presenta un cambio metodológico que altera la comparabilidad en materia de desprotección social de los trabajadores⁴²⁸.

Actualmente, entonces, el INE para dar cuenta del trabajo en malas condiciones, recurre al concepto de “empleo con restricciones”, desagregando a su interior a quienes se encuentran subempleados y a quienes no están registrados. El trabajador no registrado es aquella persona ocupada que declara no tener derecho a jubilación en el trabajo que desarrolla. En el último informe temático del INE en la materia, siguiendo la tendencia señalada supra, su autor expresa que el análisis refiere al “empleo informal” y no a la “economía informal” ni el “sector informal”. En ese sentido, la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada, ofrece resultados sobre los trabajadores no registrados en la seguridad social en su ocupación principal o única a partir de la siguiente pregunta: “¿Aporta a una caja de jubilaciones por este trabajo?”⁴²⁹.



Imagen 13: Feria de Economía Solidaria. La economía popular y solidaria es expresión de una forma alternativa de trabajo.

⁴²⁸ Cfr. Buchelli, M.: “Uruguay: La cobertura de la seguridad social en el empleo, 1991-2002”, en Bertranou (comp): *Protección social y mercado laboral*, Santiago, OIT, 2004.

⁴²⁹ Cfr. INE: “Empleo Informal en el Uruguay”, *Informe Temático – Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006*, en www.ine.gub.uy/enha2006/Informe%20informalidad.pdf

10.5.- Las políticas de empleo

Podemos definir a las políticas de empleo como el conjunto de instrumentos utilizado por las autoridades públicas con el propósito explícito de intervenir en el funcionamiento del mercado de trabajo para regular, apoyar, crear y mejorar el empleo en todas sus variantes.

Veamos el alcance de esta definición contrastándola con la clasificación propuesta por Samaniego. La experta mexicana distingue entre las políticas laborales, las políticas de empleo y las políticas de mercado de trabajo⁴³⁰.

Políticas de empleo, esto es, medidas contempladas implícita o explícitamente en las políticas macroeconómicas que terminan afectando la cantidad y calidad de los empleos. Por ejemplo, las políticas monetarias, fiscal, salarial, de contención de inflación, etc.

Políticas laborales. Son las que competen más propiamente a los Ministerios de Trabajo. Consisten en medidas que regulan las condiciones de trabajo y las relaciones colectivas. Por ejemplo, disposiciones sobre salario mínimo, negociación colectiva, huelga, despidos, etc.

Políticas de mercado de trabajo. Forman parte de una tercera etapa en la intervención pública. Consisten en medidas que intentan mejorar la situación de los desempleados de larga duración por medio de intervenciones de carácter activo.

Como bien señala J. M. Rodríguez, una clasificación de este tipo, si bien útil, genera temáticas superpuestas⁴³¹. Por ejemplo, las políticas salariales, si bien son de carácter macroeconómico, en ocasiones dependen mucho más de la actuación de los sistemas de relaciones laborales (negociación colectiva) que de las intervenciones más propiamente dichas de la autoridad económica.

No obstante, la mayor crítica que podríamos formularle a esta clasificación es su confusa composición y conceptualización. En efecto, el tercer módulo (políticas de mercado de trabajo) podría recibir en teoría la denominación de “políticas de empleo” o “políticas laborales”. A su vez las “políticas de empleo” podrían denominarse perfectamente “políticas económicas”.

⁴³⁰ Cfr. Samaniego, N.: “Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina”, Santiago, Cepal, serie Macroeconomía del Desarrollo No. 19, 2002.

⁴³¹ Cfr. Rodríguez, J.: “Coordinación entre políticas activas y pasivas de empleo”, Montevideo, PNUD – OIT, paper, 2003.

Por otra parte también se ha extendido en la literatura especializada la clasificación entre las políticas activas y políticas pasivas de empleo. Más allá de lo usual de esta clasificación, lo cierto es que no hay consenso acerca de qué implican exactamente cada uno de estos términos. Para autores como De Freitas, las políticas pasivas son aquellas que intentan reducir la oferta de trabajo disponible en el mercado, en tanto las políticas activas se caracterizan por alterar el perfil de la oferta de trabajo así como ampliar el número de puestos de trabajo. Para Santos Ortega por su parte, las políticas pasivas se caracterizan por crear determinadas condiciones que mejoren el funcionamiento del mercado de trabajo en tanto las políticas activas son las dirigidas a mantener o crear puestos de trabajo, o adaptar la mano de obra a las nuevas circunstancias de la economía. Desde esta perspectiva, no se trata de una clasificación cerrada, sino de una línea continua donde se agrupan políticas más y menos activas, o más y menos pasivas. Desde un esquema más práctico suele entenderse como políticas pasivas aquellas que se ponen en funcionamiento cuando el trabajador pierde el empleo y necesita por lo tanto de un ingreso económico en forma de transición hasta que encuentre otro empleo que le provea de ingresos de forma definitiva. Desde este punto de vista las políticas pasivas se entienden como “complementarias” respecto a las activas, interviniendo solamente cuando aquellas fallan y se debe “socorrer a los desempleados”. El problema aquí de nuevo es conceptual aunque con consecuencias en el plano empírico. Conceptualmente, no tiene sentido hablar de “políticas pasivas” pues la “política” en sí misma es acción. Sí lo que se pretende es distinguir entre un conjunto de políticas que promueven el empleo desde varias acciones y otro conjunto de acciones que básicamente intervienen solo para auxiliar a los desempleados en una fase de transición, entonces debería ensayarse una nueva clasificación, por ejemplo: políticas básicas y políticas complementarias de empleo. Empíricamente, mientras tanto, al no existir consenso acerca del alcance, sabemos que los seguros de desempleo encajan en el primer grupo, pero comienzan las diferencias cuando nos referimos a las políticas de jubilación anticipada o las políticas de migración, por ejemplo.

Freyssinet también considera ambiguo el uso de estos términos. Para el experto francés, la elección del vocabulario tiene una connotación de valorización o legitimación de un tipo de política frente a otro. Es así que la palabra “pasiva” presenta una connotación claramente negativa⁴³².

⁴³² Cfr. Freyssinet, J.: *El desafío de las políticas de empleo en el siglo XXI. La experiencia reciente de los países de Europa Occidental*, Bs.As., Conicet, 2007, p. 22.

Teniendo en cuenta las limitaciones de estas categorías, proponemos partir de las políticas de empleo para distinguir los siguientes subtipos:

- 1.1.- Políticas de regulación del empleo: se trata de un conjunto de instrumentos legales y normativos que tienen como propósito regular el trabajo remunerado en todas sus variantes. Estas políticas suelen ser generadas en las legislaturas y aplicadas por los Ministerios de Trabajo y vigiladas por las Inspecciones de Trabajo (sobre todo en sus variantes de empleo en relación de dependencia).
- 1.2.- Políticas de promoción del empleo. Se trata de un conjunto muy numeroso y variable de instrumentos ideados para apoyar y promover la creación o potenciación del empleo en todas sus variantes, actuando tanto sobre las personas como sobre las empresas. En todos los casos implican gastos públicos y sus indicadores de éxito se miden por el impacto en las tasas de desempleo y subempleo.
- 1.3.- Políticas de subsidio al desempleo. Se trata de una intervención de carácter transitorio con el propósito de ayudar al desempleado con un subsidio en dinero para que prepare su futura nueva inserción laboral. Aquí debemos distinguir entre los subsidios dirigidos al que perdió su puesto de trabajo (seguro de desempleo) de los subsidios dirigidos a ciertos otros sectores de vulnerabilidad. También se tratan de instrumentos que generan gastos públicos, aunque a diferencia del anterior no se proponen crear o mantener los empleos, sino ayudar con ingresos económicos a quienes momentáneamente no consiguen emplearse o autoemplearse.

Antecedentes de las políticas públicas vinculadas al empleo

Según Castel las políticas públicas tuvieron su origen justamente con la irrupción de la cuestión social en Europa por los años treinta del siglo XIX, momento en el cuál los regímenes liberales constatan un mayor pauperismo generado por la revolución industrial.

De acuerdo al autor francés, en este marco se crean los primeros dispositivos públicos, sin embargo señala que lo «social» ya existía antes, a través de lo «social - asistencial» y de intervenciones públicas limitadas a regular la movilidad de los trabajadores, siendo la represión al vagabundeo quizá

la institución más representativa en la materia.

Este análisis a pesar de su atractivo nos resulta insuficiente al no calibrar adecuadamente la incidencia de la regulación social, realizada por medio de las instituciones gubernamentales, antes de la instalación de las economías liberales. Desde nuestro punto de vista las regulaciones públicas referidas al mundo del trabajo y del empleo, forman parte de las políticas públicas de trabajo y empleo.

Preferimos en tal sentido, desarrollar este tema en el marco teórico del ya citado Karl Polanyi. Como ya vimos, las sociedades anteriores a la revolución industrial muestran cómo regulación y mercado crecieron juntos. He aquí las primeras políticas públicas para subordinar lo económico a los valores sociales.

En América, por su lado, las grandes civilizaciones también actuaron de la misma manera. Ese enorme mercado de Tenochtitlán que tanto asombró a Cortés y los suyos, se encontraba subordinado a estrictas normas de convivencia social, limitándose notoriamente la libre competencia. Las ceremonias del potlatcht entre las tribus de la costa noroeste de Norteamérica, son otro buen ejemplo de la fuerte urdimbre social que se tejía en este caso, para el reparto ceremonial de obsequios entre los pueblos kwakiutl.

Retrocedamos por un momento al S XII. Según Castel, la sociedad europea había instituido los principales rasgos de una política de asistencia moderna, que debemos diferenciar de la política pública estatal, en el sentido que aquella fue formulada, dirigida y sostenida por organizaciones que hoy podríamos llamar como pertenecientes a la sociedad civil. Desde entonces ya se tenía conocimiento de dos clases de población: un primer grupo es el de aquellos que no pueden subvenir sus necesidades básicas porque no están en condiciones de trabajar. Es el caso de los ancianos, paralíticos, niños, etc. A éstos se les desliga de la obligación del trabajo (handicapología), y son los clientes potenciales de lo “social asistencial”.

Por otro lado están los capacitados para trabajar pero no lo hacen («indigente válido»), caso del vagabundo, «extraño», extranjero, que en todo caso constituían los desafiados de la sociedad, o lo que nosotros hoy llamaríamos marginados. El autor francés también llama pobres vergonzantes a los primeros y mendigos válidos a los segundos.

En esta historia de las políticas de atención social, hace ver que existen modos de organización colectiva que no recurren a lo social - asistencial, pues se basan en las regulaciones de la sociabilidad primaria (tejidos de redes familiares, de vecindad, etc.). Estamos en presencia, aunque no lo diga así Castel, de las relaciones de reciprocidad, entre las que podemos distinguir las de corte horizontal (la comunidad horizontal resuelve los casos problemáticos) y las de corte vertical (en la Edad Media era costumbre que el Señor no cerrara sus graneros a los miserables). La reciprocidad, también tuvo un muy importante desarrollo en la América prehispánica, como lo demuestra el Ayllú andino o la *mink'a* quechua.

Cuando se relajan los lazos primarios, la asistencia a los carenciados se vuelve objeto de prácticas especializadas: surgen las instituciones sociales (orfanato, hospital, etc.).

Estas prácticas de lo social-asistencial darán origen a estructuras asistenciales que van más allá de la intervención comunitaria. Luego presentan un bosquejo de especialización, una tecnificación mínima. Al no basarse en los lazos primarios, la asistencia puede tener lugar fuera del espacio de lo local (ej. se cura en el hospital). Para entonces según el autor francés, se consagran dos criterios para existir: la pertenencia comunitaria (se atiende a los miembros del grupo y se rechaza al extraño); y la atención del inepto para el trabajo. En todos los casos la asistencia se relaciona con la territorialización, conforme lo cual se atiende en primer lugar a un prójimo cercano.

Demos otro paso en nuestro análisis. Veamos qué sucede con respecto a la valorización que se hacía de la pobreza en el ambiente clerical de la edad media. Esta sin duda fue polémica, pues muchos consideraban a los mendicantes como vagos. Además, en todo caso, la pobreza material involuntaria era duramente cuestionada por la Iglesia.

En ese ambiente de ambivalencia surge lo que Castel denomina economía de la salvación. En ella el rico ejerce su virtud cristiana hacia el pobre para salvarse a los ojos de Dios. Eran épocas donde se recibía mucho dinero por limosnas y herencias. Bajo esta tendencia, siempre según el autor francés, el pobre solo era valorado como medio y no como persona; y la pobreza era considerada como necesaria para practicar la caridad.

El cristianismo en esa época veía en el sufriente a Cristo, resultando su exaltación. Se privilegió por ese medio, a los incapacitados para brindar-

les asistencia, dejando en un segundo plano a los que sobrevivían en la indigencia sin ser minusválidos.

Pero como dijimos, este criterio de incapacidad física no era el único que abría las puertas de la asistencia. Se le sumaba el de la pertenencia comunitaria: se impuso en la Edad Media la domicialización. La «matrícula» (S VI) era la lista de indigentes que debían ser mantenidos por la Iglesia local, o Parroquia. Lo mismo ocurre en los conventos. La Iglesia se presenta entonces como la principal institución de gestión de la asistencia pública.

Obviamente otras instituciones fueron surgiendo, sobre todo a medida que crecían las ciudades. Sobre el S XIV, por ejemplo, toman parte de la asistencia agrupamientos como gremios y confraternidades. Dos siglos después, la crisis de los alimentos y el aumento demográfico derivó en un debate público sobre la pobreza que condujo a la prohibición de extranjeros y de la mendicidad. Junto al intento por mejorar la gestión local, se implementan políticas de encierro de los mendigos, como sucede con los workhouses en Londres, sobre el año 1547. Para quedar encerrado, sin embargo, también había que ser domiciliado: los vagabundos eran expulsados y luego, sobre 1687, éstos pasan a ser enviados a calabozos (galeras a perpetuidad). En los hospitales generales mientras tanto se trabajaba y se oraba. La intención pasaba por la reinserción. Luego se volvió a gestionar esto por medio de las parroquias en el ámbito local: «cada parroquia responderá por sus pobres como un padre de familia con sus hijos», excluyendo nuevamente a quienes estuvieran fuera de sus parroquias: eran los tiempos de Speemhamland.

La organización artesanal además, sería minada por tres fenómenos:

- a.- el rol de los mercaderes, de gran influencia en Flandes y norte de Italia. Producían, por ejemplo, paños que exigían varias operaciones realizadas por maestros en sus propios talleres junto a sus aprendices. El mercader compraba las materias primas y dominaba los circuitos de venta. Adquiere importancia en el S. XVI, donde se observa un verdadero espíritu capitalista, en búsqueda de ganancias y lucro.
- b.- la extensión del artesanado rural, en el marco del putting out system, cuando operaban los tiempos muertos del trabajo agrícola. Son verdaderas protoindustrias del S. XVI hasta la Revolución Industrial.
- c.- Las manufacturas reales, creadas con el propósito de evitar importaciones.

Estas formas, sin embargo, como vimos antes no promovían un mercado libre de trabajo. A pesar de las grandes transformaciones del incipiente capitalismo comercial, las relaciones de trabajo contradecían las exigencias de libertad y de circulación. ¿A qué se debió ello? La respuesta del autor es que en la Edad Media existían dos modalidades principales de organización del trabajo: el trabajo regulado (gremial) y el forzoso. La alternativa a la coacción no era la libertad, sino hacer frente a otras coacciones mucho más importantes, o sea trabajos forzados: las ocupaciones no abarcadas por las regulaciones de los gremios dependían de la policía de los pobres, o sea, eran obligados a trabajar. El tratamiento del vagabundeo era la forma límite de esta lógica. Donde más se hizo hincapié en ello fue en Inglaterra. Con el estatuto de los Artesanos de 1563 se obliga a trabajar a todos los súbditos de entre 12 y 60 años, se los obliga a aprender el oficio durante 7 años, no se les dejaba mover de su parroquia sin permiso, etc. Por la Settlement Act de 1662, la parroquia podía expulsar a cualquier recién llegado que no mostrase ingresos capaces de garantizar su permanencia, a los efectos que no sea un lastre. La citada Speenhamland Act de 1795 aporta la última piedra: los habitantes de la parroquia que se encontraban en necesidad eran socorridos en el lugar y se les asignaba un complemento salarial en función de un umbral de ingresos indexado con el precio del pan. Ese ingreso mínimo tenía como contrapartida una estricta domicialización y prohibición de movilidad de la mano de obra.

Evidentemente, como señala Polanyi, estas regulaciones fueron criticadas por liberales como Smith, en el sentido que ponían trabas a la economía de mercado. Sin embargo, en realidad, no fueron ninguna traba, ya que obedecían a problemas reales. He aquí la conclusión a la que arriba Castel: el avance de Inglaterra se explica por haber explotado al máximo la organización del trabajo preindustrial, caso del Putting Out System, que necesitaba de una fuerza de trabajo cautiva y poco exigente, cuya permanencia permite amortiguar las fluctuaciones del mercado. El pasaje al Factory System, por su lado, fue el que propició el cambio hacia un mercado de trabajadores.

Entre tanto, además de estas dos categorías, hasta la Revolución Industrial también había asalariados, que fueron estructuralmente periféricos a las formas legitimadas de división del trabajo. «Compañeros de los gremios», maestros arruinados, artesanos no reconocidos, domésticos y servidores, empleados administrativos, trabajadores no calificados, y masas de

obreros agrícolas que se empleaban en explotaciones ajenas; parceleros que se empleaban como artesanos en sus tiempos muertos; obreros campesinos; proletariado naciente de ciertas concentraciones industriales (sobre todo en el S. XVIII).

A esta altura podemos arribar a ciertas conclusiones en materia de políticas públicas. En tal sentido aparece como evidente que antes de difundirse el concepto de «cuestión social» ya existían políticas públicas. En concreto podemos distinguir las políticas de regulación y las políticas de redistribución. Las primeras -ampliamente dominantes- se caracterizaron, como vimos, por regular centralmente el comportamiento económico de los agentes.

Para ser más precisos, lo que muestra la historia de la economía es que las diversas civilizaciones intentaron regular la actividad mercantil para no dejarla librada a las acciones egoístas de los individuos. Luego de la Revolución Industrial se pensó al asalariado a partir de la libertad y el contrato. Sobre esto último digamos que la sociología desde sus inicios prestó atención al pasaje de una sociedad basada en el status a otra basada en el contractus. Estas Categorías de Maine luego serían retocadas por Tönnies, que llamó comunidad (*Gemeinschaft*) a la sociedad basada en el status, y sociedad (*Gesellschaft*) a las basadas en el contrato. El pasaje de un tipo al otro es claro acerca de la valorización del individuo: preeminencia de su situación social en el primer caso, y de sus vínculos en determinada relación mercantil en el segundo. Economías imbricadas en la sociedad vs economías autonomizadas de los valores sociales. En cuanto a la libertad, encontró resistencias desde el modelo de la corvée, esto es, de la prestación obligatoria de trabajo (sucesora de la esclavitud). Con el advenimiento y masificación del dinero, sin embargo, se pasa a una prestación obligatoria de esta mercancía. La conversión de este sistema, deja libre al tenedor de tierras para organizar su trabajo, y de él obtener lo necesario para subsistir y pagarle la renta al Señor. Pero como no iba a conseguir lo suficiente, libera una parte de su tiempo que ponía a disposición del señor, u otro explotador más rico. Este es el antecedente del salariado rural, que como vemos no se diferenciaba en lo sustancial del anterior. De hecho, los siervos podían trabajar los lunes en el sistema corvée, y otro día para recibir a cambio un salario.

Mientras tanto, además de un discurso que hacía hincapié en la necesidad de trabajar (Locke, Smith, el propio Marx, como nos lo recuerda Arendt),

nace en el S. XVIII la promoción por la libertad de trabajo, lo que implicaba la destrucción del trabajo regulado y forzado. En ese sentido la obra de Turgot fue ejemplar, al suprimir los gremios, los depósitos de mendicidad, la supervivencia de la *corvée*, etc. Eso ya lo había adelantado en la Enciclopedia, donde señala las bases liberales de su programa: el deber del Estado es la destrucción de los impedimentos que obstaculizan la industria; o sea, un Estado mínimo que suprimiera las trabas al mercado.

Se ensalzaba mientras tanto, la iniciativa privada y el gusto por el riesgo, una razón más por la que debían desaparecer las experiencias de encierro que nunca podrían ser eficientes en tanto no perseguían el interés personal (Cfr. Montlinot en 1770: «no puede tener éxito ninguna fábrica nueva que no sea el fruto de la industria y que no tenga por guía el interés personal»).

Con la Revolución Francesa, se declara el derecho de toda persona a su subsistencia, algo así como ese «derecho a vivir» que guiara a los jueces de Berkshire a decretar el subsidio a los pobres de Speenhamland. En el caso de los inválidos, se debe socorrerlos. En el caso de los indigentes válidos, el principio era ayudarlos por medio del trabajo. Este «derecho al trabajo» ya no se legitimaba en una visión disciplinaria del Estado según la cual había que poner a trabajar a las clases peligrosas para controlarlas y moralizarlas, sino que obedecía más a la idea de una deuda moral⁴³³. Mientras que en esta última etapa se hablaba de «desocupado», en la primera se prefería el término de «individuos ociosos», donde se confundían, siguiendo una ordenanza parisina de 1515, a «marrulleros, vagabundos, incorregibles, bellacos, rufianes, pícaros y pícaras»⁴³⁴.

En cuanto a los medios escogidos, se distinguen dos grandes momentos históricos. En el primero, enseguida de la Revolución, el Estado se obligaba a proveer trabajo a quien lo demandara ya sea por medio de las obras públicas (recolección de basura, limpieza del Sena, etc.), o por los Talleres de Socorro. La experiencia demostró ineficacia en su puesta en práctica, lo que lleva a un pronto reordenamiento en 1790, separándose los beneficiarios en dos grupos: los sanos, que debían trabajar a destajo; y los de inferior capacidad, que recibían un jornal. Aún así, la mayoría de los Talleres cerrarán en 1791. El cierre de estos Talleres contribuirá a una fascinante polémica acerca de los límites del derecho al trabajo, que

⁴³³ Cfr. Rosanvallon, P. *La nueva cuestión social. Repensar el Estado* Providencia, Bs. As., Manantial, 1995.

⁴³⁴ *Idem. Ant: 133*

recoge Rosanvallon en su texto citado. De hecho, esta polémica es la que abre el juego a un segundo período, de connotaciones plenamente liberales donde -siguiendo la línea de Turgot- el Estado debía perseguir la liberalización de las trabas, de ninguna manera garantizar directamente el empleo como esgrimió la Asamblea General en su 4to. Reporte. Se partía de la base que el mercado lo podría todo, no se pensó nunca en la posibilidad de que las medidas de liberalización no fueran suficientes; es más, tal como ocurre actualmente con los contemporáneos neoliberales, se pensó que la seguridad de encontrar trabajo conduciría a que los trabajadores pusieran demasiadas exigencias para trabajar. El autor francés que venimos siguiendo en estos asuntos, concluye que el derecho al trabajo ahora pierde sentido ante la categoría del deber de implicación del Estado.

En este marco liberal, la búsqueda más frecuente consistió, al decir de Castel, en cómo lograr un compromiso entre mercado y trabajo que asegurara la paz social. Se necesitaba integrar a la clase trabajadora, la que por algunos todavía era considerada «clase peligrosa». Esta búsqueda será fundamental para comprender una nueva oleada de políticas sociales.

Surgen en ese sentido, iniciativas del tipo «políticas sociales sin Estado», con fuerte presencia del patronato y de lo filantrópico, y con fuertes regulaciones morales, como es el caso de las Colonias Agrícolas, de singular éxito en los Países Bajos entre 1830 y 1850.

Alexis de Tocqueville, sostiene en el S. XIX que aquellos países europeos más avanzados, en realidad escondían una enorme masa de pobreza, cosa que no existía en los menos desarrollados. Compara en tal sentido a Portugal e Inglaterra. En el primero de ellos existía una pobreza integrada, donde las redes primarias funcionaban. En Inglaterra, la riqueza convivía con un enorme pauperismo. Pauperismo que existía a la par del trabajo, lo que daba de narices contra la idea liberal de que pobre es aquel que no trabaja. Observe el lector cuánta similitud tiene esta lectura con los más de 1000 millones de trabajadores indigentes en nuestros días, que siguen aumentando a pesar que también aumentan las riquezas materiales a escala planetaria. La de entonces, como la de ahora, según nuestra hipótesis, era una pobreza debida justamente a la liberalización del mercado de trabajo.

Los miserables de Víctor Hugo describe muy bien la situación incierta de quienes se encontraban en la frontera entre la miseria y el crimen. Eran

años en que se asociaba el desamparo de la condición salarial con ciertos riesgos de disociación social: crecimiento de tasas de hijos ilegítimos, del niño de niños abandonados, de infanticidios, etc.

Mientras eso sucedía, Le Play en la segunda mitad del siglo pretendió combatir el pauperismo por el patronato voluntario, situándose fuera de la posición de los liberales y de los socialistas. El patronato voluntario consistía en ir más allá de las meras obligaciones mercantilistas, y atender a las necesidades del obrero. Los liberales más extremos no querían intervención de ningún tipo, pues en última instancia el pauperismo es un mal necesario (Malthus). La Iglesia mientras tanto, salvo excepciones, continuaba sustentando posiciones conservadoras de corte meramente asistencialista. En el medio, se encontraban una serie de medidas que darían lugar a las modernas políticas sociales.

Las políticas sociales sin estado, dieron lugar a las fórmulas mutuales. Se desarrollaban de esta manera, políticas más bien paternalistas, donde el patrón se distanciaba de la figura del amo. Se creó incluso la figura del «ingeniero social», esto es, aquel patrón que asociaba la competencia técnica con la preocupación de guiar a los obreros hacia el bien.

Castel es consciente que estas figuras se conservan hasta hoy en día. Aún así éstas fueron las primeras formas sistemáticas de protección social, aunque reactivaron formas muy arcaicas de dominación. La mayor toma de conciencia de la clase obrera llevó a que en su momento despreciaran a la filantropía tildándola de «verdadera pesadilla» como se reprodujo en L'Atelier por el año 1840. Cuánto más, cuando descubrieron que la asociación obrera podría conducir a la abolición de la explotación salarial.

El antagonismo por tanto crecía, y era momento entonces para que el Estado volviera a aparecer, terciando en las relaciones.

El origen del modelo bismarkiano y socialdemócrata

Los estudiosos de las políticas públicas suelen distinguir dos grandes modelos de Estado de Bienestar primando en el correr del siglo XX: el modelo bismarkiano o corporativo y el modelo de Beveridge o socialdemócrata. Algunos autores incluyen, además el modelo de bienestar liberal (entre los que citamos nosotros, es el caso de Rosanvallon), más propio de los países anglosajones. Nuestra hipótesis para el caso latinoamericana-

no es que las políticas sociales fueron adquiriendo características principalmente de los dos primeros modelos, a pesar de la notoria diferencia existente entre los mercados de trabajo europeos y latinoamericanos a lo largo del pasado siglo.

Durkheim sostendría sobre fines del Siglo XIX que las nuevas sociedades dejaban de lado sus solidaridades mecánicas, más propias de sociedades de base rural donde primaban las relaciones primarias y una escasa división del trabajo. En sociedades industriales, de base urbana, debían existir nuevos vínculos sociales, bregando entonces por el robustecimiento de los mecanismos de solidaridades orgánicas, donde las sociedades intermedias pasarían a tener roles muy importantes para evitar la anomia, pero donde además al Estado le cumplía un rol muy concreto en materia de políticas públicas, como responsable político del orden social.

Esa responsabilidad dio lugar a una nueva fase donde se desarrolló un sistema de protección en base a ese gran descubrimiento que significó el seguro social, sobre fines del siglo XIX. Fue en Alemania, con el Gobierno de Bismark entre 1883 y 1889, como todos sabemos, que se instalaron por primera vez los seguros obligatorios para los obreros. El seguro como instrumento actualiza un modelo de solidaridad aunque los actores no estén conscientes de ello, ya que un riesgo individual está cubierto en el marco de una participación de grupo. De hecho, ese grupo es el que constituyen los trabajadores asalariados, de manera que las primeras políticas públicas del siglo XX, estuvieron especialmente atadas al vínculo de los individuos con el mercado de trabajo. Este dato es de particular importancia para comprender el salto que esperamos ocurra un siglo después en las tendencias de nuestras políticas públicas. Castel expresa que en este contexto el salario deja de ser una mera retribución, asegurando diversos derechos, a la vez que permitía una participación ampliada en la sociedad, aunque en carácter subordinado.

La sociedad salarial implicará la generalización del salariado, incluyendo a jefes, profesionales, etc., de manera que la identidad ya no pasa por ser asalariado, sino qué tipo de asalariado se es. Ahora bien, estamos de acuerdo con Rosanvallon que el sistema de seguros cumplía un rol eficiente cuando todos los integrantes del grupo asegurado (asalariados) compartían el mismo riesgo (riesgos igualmente repartidos y de naturaleza ampliamente aleatoria). A medida que ello cambia por la más extensa división del trabajo, y que aumenta el número de informaciones sobre las características del resto del grupo, entonces el sistema deja de ser eficiente.

El otro modelo entonces es el que surge con el Report Beveridge de 1942, donde las políticas públicas logran distanciarse más de los mecanismos de mercado, universalizándose el seguro mutuo a nivel social, fundado esta vez no en las categorías de asalariados, sino en la noción de ciudadanía.

Dijimos que en América Latina las políticas públicas se inspiraron en esos dos modelos. De hecho, la Seguridad Social en todos nuestros países incluye desde prestaciones atadas a contraprestaciones (como es el caso de los seguros de invalidez, de paro, etc.), a otras financiadas a través del fisco (caso de Salud Pública, etc.). A nuestros efectos también conviene citar un tercer tipo: prestaciones sociales que no se ajustan a la lógica del seguro, pero que están atadas a la figura del asalariado, o al menos a la figura del trabajador mercantil o empleado (caso de las Jubilaciones, Asignaciones Familiares, etc.).

En los últimos años del siglo XX, en estas materias se constató un proceso de privatización de determinados subsistemas, especialmente los de Invalidez, Vejez y Supervivencia, que han desvirtuado algunos de los principios en los que se asentaban. Las jubilaciones, por ejemplo, cada vez fueron menos solidarias o redistributivas y cada día más vinculadas a criterios de intercambio (se otorga en la medida que se aporta). En el continente, además, cabe precisar que muy pocos países cuentan con seguros de desempleo obligatorios, lo que muestra claramente el escaso estado de evolución de nuestros sistemas de bienestar.

Los antecedentes en la OIT

Si nos atenemos a lo que sucedió en el Siglo XX, deberíamos señalar que las (mal) denominadas políticas pasivas irrumpen a la par que las (mal) denominadas políticas activas en el escenario político. A nivel de la OIT, por ejemplo, el primer instrumento elaborado es la Recomendación I sobre el desempleo (ya retirada) de 1919. Allí se citan explícitamente tres políticas de empleo (aunque para llegar a este concepto deberíamos esperar a los años sesenta): las agencias de colocación (de hecho, el principal contenido de esta Recomendación consistía en la eliminación de las agencias lucrativas, tema que se plasma luego en el Convenio 34 de 1933), los seguros contra el desempleo y las obras públicas (OIT, 1919). Más adelante, la Recomendación 44 de 1934 establece la idea de la contraprestación, tan habitual en muchas de las actuales políticas sociales contemporáneas:

- a) La obligación de asistir a un curso de enseñanza profesional o de otra índole, obligación a la que el Convenio permite condicionar el pago de indemnizaciones o de subsidios, sólo debería ser impuesta en caso de que el interesado pueda obtener ventajas desde el punto de vista físico o moral, o desde el de su capacidad profesional o sus aptitudes generales.
- b) Cuando se imponga a un desempleado la obligación de aceptar un empleo en trabajos de asistencia deberían tenerse en cuenta la edad, el estado de salud y la profesión ejercida anteriormente por el interesado, así como su aptitud para el trabajo de que se trate.
- c) Solamente deberían considerarse trabajos de asistencia aquellos que, teniendo un carácter excepcional y temporal, organice la autoridad pública con fondos especialmente destinados a asistir a los desempleados” (OIT, 1934).

Como puede observarse, el pago de indemnizaciones o subsidios implica en ciertas condiciones la obligación de recibir capacitación laboral. Esta recomendación de 1934 es verdadero antecedente de buena parte de las políticas sociales actuales que condicionan los aportes por parte del Estado de Bienestar a determinadas contraprestaciones. En segundo lugar se establece el “trabajo de asistencia”, antecedente de lo que hoy podríamos denominar trabajos de inclusión social, un instrumento también muy actual que tiende puentes entre las políticas de trabajo y las políticas de inclusión social.

Ahora bien, la idea de la contraprestación como señalábamos antes no es propia de las políticas modernas, sino que se remonta al clima revolucionario de la Revolución Francesa (1789), dando origen a la disputa filosófica sobre el derecho al trabajo que sigue luego con la Revolución de 1848 y la polémica de los talleres nacionales.

La polémica se zanja en las economías capitalistas sacándole al Estado el peso de asegurar el trabajo a todos los habitantes. Esto representa la victoria de los sectores más liberales que interpretan el derecho al trabajo (establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos) como la obligación por parte del Estado no de asegurar la creación de puestos de trabajo, sino de establecer las políticas oportunas para que el mercado pueda actuar lo más libremente posible. Los socialismos reales, mientras tanto, se afilian a la idea que el trabajo es un “honor” y una “obligación” y le corresponderá por lo tanto al Estado emplear a todos sus habitantes.

Los resultados de este planteo dicotómico tan propio de la Guerra Fría son elocuentes: mientras que los primeros sufrieron las limitaciones propias del mercado cuando se deja libre a su arbitrio, los segundos sufrieron las limitaciones propias de un sistema que menosprecia la capacidad de emprendimiento privado.

La OIT en los años 40, mientras tanto, incorpora la noción del “pleno empleo” (OIT, 1944). Se le encomienda a los Estados procurar que todos sus habitantes tengan empleo, garantizando las libertades para escogerlo. En los años 60 se incorpora la noción de “políticas activas” (OIT, 1964) para contribuir a ese objetivo.

10.6.- Las políticas alternativas de empleo

En buena parte de los casos clásicos, las políticas de empleo pretenden acercar a la oferta con la demanda de trabajo. De hecho, el supuesto que acompaña a todas estas políticas es el desfasaje existente entre la oferta por un lado y la demanda por otro lado. Cierta literatura sobre todo europea surgida en los últimos 25 años (Gorz, 1998; Schaft, 1985; Rosanvallon, 1995; Aznar, 1994; Robin, 1992) pero también norteamericana en los últimos años (Rifkin, 1996), ha comenzado a cuestionar esta idea, subrayando que las economías contemporáneas presentan dificultades estructurales para dotar de nuevos puestos de trabajo a todos los que ingresan al mercado de trabajo. De esta manera es que surgen nuevos tipos de políticas, que esta vez no hacen referencia solamente al concepto de empleo (vinculado al mercado de trabajo y sobre todo en relación de dependencia), sino al concepto más amplio de trabajo, que incluye desde las clásicas labores desarrolladas con criterio mercantil hasta aquellas desarrolladas con criterios extramercantiles. Otro enfoque de estas políticas alternativas es levantar las miras de las propuestas y descubrir las posibilidades que se abren toda vez que el crecimiento económico va sustituyendo mano de obra, fenómeno visible sobre todo en el sector industrial. Es así que se proponen visiones más amigables con el “ocio” sin desatender las funciones aún insustituibles del trabajo en nuestras sociedades contemporáneas. La condición necesaria aquí es avanzar hacia una distribución más equitativa de los ingresos.

Veamos algo más detenidamente estas propuestas.

(a) **Medidas dirigidas a la reflexión sobre los tiempos de trabajo y su reducción.**

Reducción de la jornada de trabajo:

Los partidarios de la reducción de la jornada de trabajo estiman que los aumentos de productividad que se constatan en todas nuestras economías, deben conducir a una reducción más radical de la jornada de trabajo. En las últimas décadas se constata una reducción de las jornadas individuales de trabajo, pero de lo que se trata ahora es de propiciar un quiebre importante con consecuencias positivas en la creación de nuevos empleos y en la mejora de la calidad de vida de los ya empleados.

Esta reducción adquiere varias posibilidades. Las más usuales han supuesto leves disminuciones en la carga semanal de trabajo. Otras posturas más innovadoras son, por ejemplo, la de Pierre Larroutoutou, partidario de una semana laboral de cuatro días.

En todos los casos, la reducción de la jornada de trabajo encuentra su nudo gordiano en el tema de la productividad: esta debe aumentar de manera de no afectar la competitividad de las empresas embarcadas en estos programas⁴³⁵, y de manera de no afectar negativamente los ingresos de los trabajadores.

Reparto del trabajo:

Una estrategia más transformadora que la anterior es la que deriva de posiciones como las de Guy Aznar, del tipo “trabajar menos para trabajar todos”, también arduamente defendida por André Gorz. Se trata de aprovechar los incrementos de productividad de nuestras economías para redistribuir el tiempo de trabajo, las rentas y por lo tanto dedicar mayor tiempo libre para nuevas actividades, y por esa vía, se logre abrir un “nuevo espacio público”, alejado de las actividades mercantiles.

Los autores de esta perspectiva manejan estas ideas como verdadero cambio civilizatorio, no como mera política para la lucha contra el desempleo, rescatando por lo tanto la conquista de mayor tiempo para vivir, crear, relacionarse y construir sociedad ya fuera del ámbito del trabajo.

⁴³⁵

Esto básicamente para empresas productoras de bienes transables.

En todos los casos, la eventual reducción de la jornada debería gestarse pensando en una redistribución entre capital y trabajo a los efectos de evitar “que más y más personas se repartan lo mismo” (Coraggio, 2004: 173).

(b) la idea del “salario social”.

Otra de las propuestas alternativas más divulgadas en los últimos años refiere a la creación de un “salario social”⁴³⁶, o ingreso mínimo garantizado a todos los miembros de una nación determinada.

Sus defensores, establecen que medidas de este porte, contribuirían de manera eficaz a una mejor distribución de los ingresos en la sociedad, a la par que mejoraría las condiciones de vida de la población sumergida bajo la línea de pobreza.

Se ha argumentado en su contra que, medidas de este tipo que no contemplen una contraprestación, pueden terminar convirtiéndose en un nuevo mecanismo de dependencia con el Estado, y no resuelven el tema de la desintegración social producida por la falta de trabajo. Si así fuera, claramente deberíamos pensar a estas políticas como ajenas al criterio de políticas de empleo.

El trabajo es útil y necesario, tanto a nivel individual como social, y por ser así, genera vínculos y pertenencias sociales. Garantizarnos una renta a todos sin resolvernos el problema de falta de trabajo, dicen algunos destructores de esta idea, corre el riesgo de estar construyendo sociedades sin mayores vínculos y pertenencias.

(c) El desarrollo de una economía de la solidaridad

El sector de nuestros mercados determinados que se caracteriza por producir en base al trabajo y las relaciones comunitarias, se presenta como un gran eje vertebrador de soluciones vinculadas al problema del desempleo en términos particulares o satisfacción de necesidades humanas por medio del trabajo asociativo en términos más amplios.

Son numerosas las experiencias asociativas, como cooperativas de tra-

⁴³⁶ Término a mi entender desgraciado, pues el salario refiere al pago por un trabajo en relación de dependencia y no deberíamos extenderlo a relaciones autónomas de trabajo.

bajo, comunidades, mutuales, empresas recuperadas y asociaciones de todo tipo, que se han mostrado efectivas en la lucha no solo contra el desempleo, sino fundamentalmente contra la desintegración social.

Es así entonces que numerosos autores (Razeto, Coraggio o Singer en Latinoamérica; Laville en Europa; Hirschman en USA, entre los más notorios) han hecho notar cómo los valores solidarios comúnmente esgrimidos desde las culturas populares pueden ser conducidos hacia experiencias socioeconómicas de gran contenido social.

Estas fórmulas económicas basadas en la asociatividad y que incluyen una racionalidad alternativa respecto tanto a las prácticas capitalistas como del Estado, se reconocen como economías solidarias y pretenden avanzar hasta disputarle a los restantes sectores, espacios concretos de nuestros mercados y economías. Los valores que distinguen a estas experiencias son la autogestión, participación igualitaria de sus miembros, justicia social y cuidado del medioambiente.

Trabajo en grupos

- > Pensar un caso de política pública nacional de carácter bismarkiano, otro caso de carácter socialdemócrata y otro caso de política pública dirigida a la economía popular y solidaria.
- > Leer el texto 10 (infra): ¿cuál es la diferencia entre la economía informal y la economía ilícita?

Texto 10:

Narcotráfico y economía ilícita: las redes del crimen organizado en Río de Janeiro

(Tomado de Silva De Sousa, Rosinaldo: Revista Mexicana de Sociología, año 2004, no. 1. IIS, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México: México. Enero - Marzo. 2004 0188-2503.

Acceso al texto completo: <http://www.ejournal.unam.mx/rms/2004-1/RMS04105.pdf>

/.../ Me interesa en cambio explicar el crimen organizado a partir de su lógica comercial (global) en conjunción con el ethos del grupo social local.⁵ Una de las opciones teórico-metodológicas de este enfoque está en la sustitución de la noción de “crimen negocio”, un concepto siempre controvertido -en especial cuando se valoriza la percepción local y diversificada de lo que debe o no ser considerado como crimen-, por el uso más frecuente de la noción de sistema de comercio ilícito. La sustitución de una noción por otra, sin embargo, no nos exenta de los valores; éstos deben ser explicados al juzgar un tema. Esto es lo que pretendo hacer al discutir las definiciones de economía informal, formal e ilícita, mismas que presento a continuación.

El problema que delimita la definición de lo ilícito encuentra un fuerte paralelo con aquel que está presente en la definición de economía informal y formal en la literatura especializada. Asumiré los parámetros de esta discusión como guía de las definiciones que usaré aquí. Esto implicará la aceptación, aunque sea crítica, de los valores del Estado, de donde parte el poder tanto de regular, directa o indirectamente, la llamada economía formal, como de etiquetar aquello que de alguna forma escapa a su regulación por ser “informal” o “ilícito”. La perspectiva del que interpreta deberá quedar marcada, en principio, por la aceptación de las definiciones del Estado acerca de lo que es considerado lícito o ilícito. No obstante, los conceptos de los operadores del sistema ilícito así como de otros habitantes de las favelas o de cualquier ciudadano, tal vez puedan no concordar con la prohibición e incluso con la criminalización del comercio de cierto tipo de narcóticos; a pesar de estas posibles discrepancias acerca de la prohibición estatal que recae sobre el comercio de cierto tipo de sustancias alucinógenas, la definición del Estado continuará estructurando los mismos comportamientos de los agentes involucrados en el comercio ilícito, así como de aquellos encargados de la represión hacia él, independientemente de las posiciones de valor incluidas en la

noción de crimen de estos agentes.⁶ Al aceptar el papel del Estado como una instancia que determina las diferencias entre economía formal, informal e ilícita, debemos ahora dirigir nuestra atención hacia los problemas conceptuales que se llegan a enfrentar al lidiar con estas tres categorías.

La propia dicotomía entre economía formal y economía informal -entendidas, respectivamente, como actividades reguladas y no reguladas por el Estado (Hart, 1973; De Soto, 1989; Tokman y Souza, 1991; PREALC, 1981)- viene sufriendo críticas como consecuencia de las nuevas configuraciones tanto del mercado de trabajo como de las transformaciones en los modelos de acumulación capitalista, las cuales han hecho más evidente un continuum entre los dos sectores de la economía, en lugar de una dicotomía (Sassen, 1998; Leonard, 1998; Ghezzi y Mingione, 1990). La dificultad para establecer una distinción conceptual entre informal y formal se extiende al sistema ilícito, no obstante que la definición a partir del marco legal del Estado continúe prevaleciendo y ayude a separar, aunque con poca nitidez, los sistemas de las transacciones económicas informales e ilícitas. Para tener una idea de la zona de indefinición que abarca la distinción entre estas dos formas de relación económica, baste recordar que la economía ilícita fue definida, en un importante trabajo de la literatura especializada, apenas como una esfera de la economía informal (Ghezzi y Mingione, 1990). Para estos autores, lo que distingue a la “economía criminal” -podemos tomar el término “economía criminal” de los autores citados como sinónimo de lo que vengo llamando aquí economía ilícita- de las otras cuatro esferas de la economía informal -empleo no regulado, autoempleo no regular, evasión fiscal mantenida a través del empleo regular, actividades monetarias y trabajos domésticos no remunerados- es el hecho de que la “economía criminal” comercializa y produce bienes y servicios ilegales que son perseguidos como “criminales”.

Como podemos observar, el aparato conceptual de la discusión sobre economía informal e ilícita (para Ghezzi y Mingione, “criminal”) gravita en torno a la forma como operan las reglamentaciones del Estado en cuanto a determinadas actividades. El estatus de ilícito, ya sea del producto o del servicio, es atribuido por el Estado; es su poder de definición el que moldea la forma que asume nuestro objeto de investigación. El comportamiento del Estado frente al comercio ilícito, en parte engendrado por su propia intervención en la esfera económica, crea también las particularidades de este tipo de comercio y conforma su estructura general, tal como lo describiré en el siguiente punto de este artículo.

El control estatal puede ser entendido como un cuerpo de leyes que interviene en procesos económicos y regula las relaciones entre los agentes del mercado. Aquellos que se niegan a obedecer estas leyes, podrían estar sujetos a sanciones provenientes del uso de los medios de coerción física concentrados por el Estado. En el caso de las transacciones del sistema de comercio ilícito no hay, por definición, una reglamentación estatal para las transacciones económicas. Así pues, se vuelve imperativo comprender y explicar de qué forma se mantienen y se desarrollan estas actividades ilícitas sin el marco legal del Estado, e incluso contra él. Este es uno de mis principales intereses teóricos, el cual es abordado a partir del estudio etnográfico aquí presentado.

Tal como fue definida por Ghezzi y Mingione (1990), la “economía criminal” o economía ilícita, como prefiero llamarla, aparece conceptualmente apenas como un ramo de la economía informal. Pero es bastante difícil aceptar que el mercado informal y el mercado ilícito presenten de hecho una estructura tan semejante al punto de poder considerar a este último, sin muchas restricciones, apenas como un ramo del primero. Este problema recibió una mayor sistematización con el trabajo de Castells y Portes (1991) y de Portes (1999: 27). Según estos autores, lo que realmente cuenta en la distinción entre ilícito e informal es apenas el estatus del producto final. Si éste es lícito, aun cuando su proceso de distribución sea ilícito, entonces la actividad económica es informal; por el contrario, si el producto final es ilícito, entonces la actividad económica es ilícita. Este razonamiento, al separar la esfera del comercio de la esfera de producción y consumo, no da cuenta de situaciones en donde ciertos productos lícitos, como por ejemplo automóviles o armas, son comercializados por bandas del crimen organizado de manera ilícita. ¡El estatus del producto no parece tan importante en cuanto a la forma en que son efectuadas las transacciones!

En mi opinión, el punto fundamental de este asunto, cuando se trata de distinguir lo informal y lo ilícito está, una vez más, en el poder del Estado y en la “confianza” en la legitimidad de sus instituciones. ¿Quién define el estatus del producto? Respondo de forma incisiva: el marco legal que garantiza la legitimidad de la transacción comercial conforma también el tipo de relación social que se establece entre los agentes del mercado, sin que necesariamente estas relaciones dependan del estatus del producto. Parafraseando a Fernando Pessoa, un aparato conceptual frágil nos remite a los ejemplos: tomemos el caso de la economía formal, en donde la oposición con el sistema económico ilícito -desde el punto de vista

conceptual-, es mayor. Los agentes económicos del sistema formal tienen que lidiar con el monopolio del uso agresivo de la fuerza física por parte del Estado, hecho que se considera, por lo menos idealmente, como legítimo. En el sector ilícito, por el contrario, el uso agresivo de la fuerza física (violencia) ilegítima (desde el punto de vista estatal) es la regla, lo que incluso representa uno de los medios predominantes para hacer cumplir los contratos entre los agentes del sistema de comercio ilícito.

En el caso de la economía informal versus economía ilícita, la distinción es más sutil. Tal como planteo el tema, la separación entre lo informal y lo ilícito habla acerca de la forma como el Estado “administra” las actividades explotadas por los dos sectores, así como del modo por el cual se garantiza un mínimo de certeza en el cumplimiento de los “contratos” entre los agentes de los dos sistemas, es decir, que las relaciones sociales diferenciadas, características de los dos fenómenos, son también sus medios de distinción conceptual. El sector informal se beneficia de la omisión del Estado para controlar ciertos aspectos de la economía; las ganancias del sector informal provienen, en gran parte, justamente de la posibilidad de ser, hasta cierto punto, ignorado por el Estado. En este ramo de la economía, el “valor confianza” y ciertos principios de reciprocidad (Lomnitz, 1994a) son las formas predominantes para asegurar cuando menos el cumplimiento de los “acuerdos”, por lo que la exclusión de la red de las transacciones económicas (o con impactos económicos), así como la consecuente privación de un medio de vida para el agente de la economía informal, son el castigo aplicado a todo aquel que no cumple los “contratos” establecidos entre los agentes de la economía informal. Por otro lado, en la economía ilícita, como ya vimos y todavía veremos en detalle a lo largo de este trabajo, la violencia ilegítima es el medio que predomina para hacer cumplir sus contratos.

La corrupción, el tercer elemento mediante el cual busco analizar y definir el modo de acción del crimen organizado, constituye también otro punto diferencial en la relación social que predomina en el sistema de la economía ilícita y en las redes informales de transacciones económicas. Antes de proseguir con mi presentación del lugar que ocupan los valores en este análisis, es necesario dejar en claro qué es lo que entiendo por corrupción.

El fenómeno de la corrupción presenta una dimensión cultural que condiciona la definición de las prácticas llamadas corruptas, y de aquellas que son vistas como legítimas por un determinado grupo social (Lomnitz,

1994b). Seguramente la condición de clase, el nivel de escolaridad, los valores político-ideológicos, las creencias religiosas, etc., pueden influir en la percepción de los actores sociales acerca de lo que pueda ser corrupción. De esta forma, opté por definir “corrupción” utilizando como parámetro valores comunes al Estado liberal. La corrupción puede ser definida si se destaca el aspecto del oficio público, es decir, cuando un funcionario público se vale de su posición con el fin de beneficiarse a sí mismo o a otros, se trata de una definición legalista de corrupción (Heidenheimer apud Bezerra, 1995: 13-14). Para seguir con este mismo autor, la corrupción puede determinarse también al tomar en consideración al mercado, esto es, cuando un cargo público es utilizado como medio de enriquecimiento ilícito. Y por último, cuando el bien público, susceptible de ser reconocido concretamente, es violado en beneficio privado. En todos los casos, la idea de lo que pueda ser corrupción es definida a partir del marco legal del Estado.

Así, el propio concepto de corrupción sólo puede ser actualizado discursivamente si se toman en cuenta las prácticas e instituciones burocráticas y formales del Estado, de donde se originan y son juzgadas las prácticas caracterizadas como corruptas. Por lo tanto, al referirme a la corrupción a lo largo de este trabajo, me estaré valiendo del concepto que se relaciona con el uso de cargos públicos con miras a favorecer la economía privada de los implicados en una transacción ilícita. Es el caso, por ejemplo, de algunos agentes del sistema judicial que, al tener una confrontación con los traficantes, utilizan la posición estratégica de su cargo público con la intención de obtener ganancias privadas.

Mi interés en este tema fue ilustrar de qué manera el acto de asumir claramente la perspectiva de lo que se habla, puede ayudar al que interpreta a evitar algunos problemas surgidos de valores no explícitos, como es el caso de la aceptación tácita de la legitimidad del uso agresivo de la fuerza física por parte del Estado, o de los criterios para definir las prácticas corruptas. Las implicaciones de la aceptación habitual de los valores se hicieron evidentes en la dificultad para juzgar y distinguir el comercio ilícito del comercio formal, al tomar en cuenta únicamente el estatus del producto. Al mismo tiempo, al asumir la legitimidad del monopolio que el Estado busca asegurar en relación con los medios de violencia como una construcción social vigente, podemos visualizar mejor su papel en la conformación de una estructura comercial paralela, la cual es generada, paradójicamente, por el propio acto fundador de

la supuesta legitimidad del Estado. La legitimidad del Estado y su papel social están también implicados en el propio acto de regular algunas actividades comerciales y de definir otras como ilegítimas y, por lo tanto, como prohibidas. Si no existen los enemigos peligrosos, la concentración de los medios de violencia del Estado pierde parte de su sentido.

Defino el comercio ilícito, disociado conceptualmente de la economía informal, a partir de la violencia ilegítima y de la corrupción como los recursos utilizados para hacer cumplir los acuerdos entre los agentes del sistema de comercio ilícito. Esto significa que la manera como se realiza el comercio es más importante que la simple característica o estatus del producto cuando se trata de diferenciar lo informal de lo ilícito; sin embargo, ambos son consecuencia directa de las acciones del Estado.

Capítulo XI

Sociología de los Actores Laborales.

BASES TEMÁTICAS DE ESTE CAPITULO

- > La estratificación social permite distinguir varias clases sociales en nuestros países. Sus conceptualizaciones y teorizaciones han sido blanco de debate por parte de las ciencias sociales.
- > El sindicalismo tiene numerosas formas de comportamiento que han evolucionado a lo largo de la historia
- > No existe un tipo de empresa, sino diferentes tipos. De acuerdo al sector económico distinguimos empresas capitalistas, empresas estatales y empresas solidarias.

11.1.- La estratificación social en A.L.

Gino Germani, autor al que ya habíamos mencionado a la hora de exponer los principales paradigmas de la Sociología del Trabajo, señalaba que en los países de “capitalismo original”, existieron tres grandes etapas en la consolidación del actual sistema capitalista. Una primera fase del desarrollo capitalista se caracterizó por la preeminencia del sector primario. Las clases altas integradas por la vieja aristocracia conservaban el poder aunque de forma declinante, a la vez que la burguesía comenzaba a tomar cuerpo como clase poderosa. El proletariado urbano, por su lado, empezaba a constituir formas de agrupación política.

En una segunda fase, de transición, el sector secundario toma cuerpo. Las clases medias aumentan considerablemente; y el proletariado urbano se desarrolla a la vez que presenta crecientes grados de diferenciación.

La tercera fase del capitalismo, se caracterizaría por un sector primario reducido, un sector secundario estabilizado, y un mayor crecimiento del sector terciario de actividad. Aquí adquiere importancia en el medio

empresarial la separación entre la propiedad y el control de la empresa, originándose el sector tecnocrático de la sociedad.

A diferencia de lo ocurrido en esos países, para América Latina, Germani entiende que hubo un proceso de modernización que tuvo lugar bajo la conducción de “oligarquías modernizadoras”, vinculadas no al medio fabril, sino a las exportaciones de productos primarios. La importancia de las estructuras sociales en el continente, y su impacto en los procesos de modernización, concentraron buena parte de la literatura sociológica pionera en A.L.

Se distinguía, así, un grupo al que los autores pioneros, llamaron “oligarquía” o “élites en el poder”, conformado por sectores detentores del poder, vinculados a las áreas rurales a través de la hacienda, y al medio urbano a través de la constitución de “clientelas”; de los sectores empresariales. Por lo general, la sociología se ha detenido más en el empresario industrial. En A.L., sus orígenes provienen de dos confluencias: por un lado, del ascenso social de los inmigrantes externos; y por otro, de la diferenciación económica de las antiguas clases productoras del período exportador. De esta forma, coinciden algunos investigadores, el empresariado nacional e industrial, nacería dividido y con fuertes limitaciones para adquirir conciencia de sus intereses particulares. Otra de las particularidades anotadas en el surgimiento del empresariado, es la constitución de verdaderos “conglomerados” de intereses, que incorporaban el funcionamiento de actividades ligadas a la industria, con otras referidas a sectores no industriales, por ejemplo, la banca.

La corriente dependentista, de gran auge en la década del sesenta, señalaba además, la gran dependencia de ese empresariado, con respecto al exterior, tanto en el plano financiero, como tecnológico, en términos de capital, e incluso cultural, como percibió el propio Germani.

Por último, los sociólogos se han mostrado especialmente preocupados por los estilos empresariales en nuestro continente, y los estudios demostraron, hasta los años ochenta, que

“salvo excepciones y en coyunturas muy especiales, los empresarios no se caracterizaban por una disposición a invertir asumiendo el riesgo de nuevas empresas: la orientación más difundida parecía estar dirigida por un aprovechamiento de las facilidades que

*presentaba el mercado y no por la intención de constituir nuevas situaciones*⁴³⁷.

Por cierto que en ello jugaron un papel preponderante los mercados cautivos en los que se encontraba inserto el empresariado nacional; lo que mostró una tendencia más adaptativa que propiamente transformadora. Podríamos preguntarnos, al respecto, si esto estaría cambiando en el marco de un mercado más abierto y necesariamente competitivo como el que hemos descrito en capítulos anteriores.

Sobre los sectores medios, Ratinoff⁴³⁸, ha distinguido diversas etapas en su evolución histórica: fase de ascenso, caracterizada por la búsqueda y logro de apoyo de los sectores populares a sus propuestas políticas; favorables a la intervención del Estado, introducción de cambios, etc.

Una segunda fase es llamada “fase de compromiso” donde el objetivo fundamental será intentar garantizar los logros obtenidos.

Los obreros, por su lado constituyeron otro sector especialmente analizado por la sociología. Definidos como el personal ocupado en las diferentes industrias manufactureras, su posición en la PEA fue ascendente hasta la cuarta parte del Siglo XX. Sin embargo, su significación nunca fue tan importante como en otras sociedades. Su porcentaje en la PEA varió entre el 15% en Brasil y el 27.5% en Argentina. Al igual que en las clase medias, se destaca la heterogeneidad en su composición interna, aunque a diferencia de los primeros, no se debe al tipo de ocupación o actividades desempeñadas, sino a otros factores. Así por ejemplo, hay una vasta literatura que hace referencia a las diferencias entre la “antigua clase obrera” y la “nueva”, formada esta última por los procesos de migración interna (campo-ciudad) y la expansión acelerada de la industria durante el período sustitutivo de importaciones. Torcuato di Tella⁴³⁹, estableció una distinción entre los estratos bajos, con tendencia a conformar un estilo de “personalidad autoritaria” (y que conformaron la base masiva del movimiento peronista en Argentina); y los estratos altos, de individuos con mayor nivel de educación y calificación.

437 Cfr. Baño, R. y Faletto, E.: *Estructura social y estilo de desarrollo*, Santiago, Flacso, 1993, pág. 31.

438 Cfr. Ratinoff, R.: “Los nuevos grupos urbanos: las clases medias”; en Lipset y Solari (comp.): *Elites y Desarrollo en América Latina*, Bs.As., Paidós, 1967.

439 Cfr. Di Tella, T.: *El sistema político argentino y la clase obrera*, Bs. As., Eudeba, 1964.

El campesinado ha sido un sector también muy estudiado. Redfield⁴⁴⁰ distinguía a la pequeña comunidad aislada, al “peasant” y al “farmer”. “Peasant” son aquellos que tienen un control sobre la tierra y toman su vínculo con ella, como un fenómeno más familiar que mercantil. El “farmer” por su lado, comprende a quienes tienen una mentalidad más empresarial, concibiendo a la agricultura como negocio. Otros autores como Stinchcombe, en cambio, tipificaron al campesinado de acuerdo a los tipos de empresas agrícolas en las que estuvieran vinculados. Distinguía, así, a la hacienda (sistema de rasgos señoriales y precomerciales. Una parte de las tierras, divididas en lotes, estaban destinadas a los campesinos quienes practicaban una producción de subsistencia; y la otra parte era del Señor, trabajada por los campesinos, y la producción se dirigía al mercado); de la plantación (grandes propiedades capitalistas dedicadas a cultivos que por lo general exigen varios años de maduración y gran cantidad de mano de obra); la estancia (empresa capitalista que practica la ganadería o la agricultura extensiva, y donde la mano de obra es fundamentalmente asalariada); explotaciones familiares arrendadas; y la pequeña propiedad familiar⁴⁴¹.

Finalmente, los estudios sobre estratificación no olvidaron a los sectores marginales. Estos fueron analizados fundamentalmente a partir de 1950, cuando producto del proceso migratorio campo-ciudad, numerosos contingentes de desocupados empezaban a engrosar los cinturones de las ciudades. Fueron –y son– sectores con escaso acceso a los beneficios del desarrollo así como a los derechos que ofrece el Estado. Su vinculación con el medio laboral era de carácter precario. Justamente analizando su inserción económica, el Prealc (como ya vimos), articuló la definición de trabajadores de la “economía informal”, afirmando la incapacidad del sector moderno para absorber mano de obra al ritmo requerido por la gente. No encontrando ocupación en el sector moderno, la búsqueda de trabajo de estos sectores populares se vuelca hacia otros estratos productivos. De acuerdo a ello, Tokman⁴⁴² señala que el mercado informal se constituye por aquellos que desarrollan actividades por cuenta propia, los que trabajan en pequeñas empresas y los que prestan servicios perso-

440 Cfr. Redfield, R.: *Peasant society and culture*, The University of Chicago Press, 1956.

441 Cfr. Solari, A. Et al.: *Teoría, Acción Social y Desarrollo en América Latina*, México, Siglo XXI Ed., 1976.

442 Cfr. Tokman, V.: “Dinámica de Mercado de Trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina”, en Katzman (comp): *Fuerza de trabajo y movimiento laboral en América Latina*, México, El Colegio de México, 1979.

nales de baja productividad. Por lo general se trata de trabajos donde el Estado se muestra ausente en su regulación.

A la hora de considerar las clases sociales como actores, surgen algunos problemas que inutilizan la mera correspondencia. Touraine, en ese sentido, señala que los actores sociales que juegan un papel en la historia contemporánea de nuestro continente, tienen cuatro características principales, entre las cuáles figura lo que él llama “segmentación”. Señala Touraine que “más que clases sociales fuertemente integradas, actúan grupos sectoriales o grupos de intereses segmentados”⁴⁴³. En tal sentido, es más oportuno hablar de los cafeteros, dice el autor, o de los agroexportadores, textiles, etc., que del empresario en general. Entre los trabajadores esta segmentación quedaría expuesta desde el momento en que muchas confederaciones tienen menos poder que las federaciones; o éstas que muchos sindicatos de empresa.



Imagen 14: la obra “El cuarto estado” de Pellizza (1898) representa la marcha de los hombres de campo hacia las periferias urbanas. El desplazamiento del campo a la ciudad para nutrir de trabajadores a las fábricas da lugar a una nueva clase obrera.

Los estudios contemporáneos sobre estratificación social continúan con el esfuerzo de dividir a la población en cierta cantidad de grupos en términos de recompensas materiales de donde derivan las estructuras de clase (R. Crompton). La mayoría de los autores prefieren partir de la situación ocupacional para realizar tal división.

Wright, por ejemplo, en sus trabajos de los ochenta, combina dos variables (propiedad económica y control sobre los medios de producción y fuerza de trabajo). Es así que distingue las siguientes tres posiciones centrales en el capitalismo:

- > Burguesía, caracterizada por tener propiedad sobre los medios y control sobre la fuerza de trabajo
- > Proletariado, sin propiedad ni control
- > Pequeña burguesía, con control sobre sus propios medios pero sin control de fuerza de trabajo asalariada

⁴⁴³ Cfr. Touraine, A.: *Actores sociales y sistemas políticos en América Latina*, Santiago, Preal, 1987, pág. 45.

A estos tres componentes agrega otros tres⁴⁴⁴:

- > Gerentes, con control pero si propiedad de los medios
- > Trabajadores semiautónomos, sin propiedad pero controlando su fuerza de trabajo
- > Pequeños empresarios (a diferencia de la pequeña burguesía, tienen asalariados)

Goldthorpe (1980), influido por el esquema weberiano, agrupa 8 clases sociales en tres grupos que denomina clase de servicio, clase intermedia y clase trabajadora. Estas clases según ocupación son:

- > Clase de servicio alta
- > Clase de servicio subalterna
- > Clase de cuello blanco
- > Pequeña burguesía
- > Clase trabajadora alta
- > Clase trabajadora clasificada
- > Clase trabajadora no clasificada

Con posterioridad y en conjunto con Erikson, ampliarán la clasificación llegando al siguiente esquema.

Esquema de clases de Erikson y Goldthorpe

Clases de servicio	1	Profesionales, administradores y funcionarios de nivel superior, dirigentes de grandes empresas, grandes empresarios.
	2	Profesionales, administradores y funcionario de nivel inferior, técnicos con altos niveles de calificación, dirigentes de empresas pequeñas y medianas, supervisores de trabajadores no manuales, empleados.
Clases intermedias	3a	Empleados ejecutivos.
	3b	Trabajadores de servicios.
	4a	Pequeños empresarios y trabajadores autónomos con dependientes.
	4b	Pequeños empresarios y trabajadores autónomos sin dependientes.
	5	Técnicos de nivel inferior, supervisores de trabajadores manuales.
Clases trabajadoras	6	Trabajadores manuales industriales calificados.
	7a	Trabajadores manuales industriales no calificados.
	7b	Trabajadores manuales agrícolas.

Fuente: Atria, R. (2004)

⁴⁴⁴ En análisis posteriores, incluirá una nueva batería de clases sociales según el tipo de apropiación que realicen. Las clases de esa manera se amplían a 12. Cfr.

11.2.- Sindicatos y Relaciones Laborales en Uruguay:

Desde los orígenes de los estudios sobre el movimiento obrero y el sindicalismo en particular, uno de los temas más recurrentes ha sido el de definir con precisión cuál es o cuáles son los objetivos que explican la razón de ser de este actor social.

Es así que en los preámbulos del sindicalismo moderno, con la organización de los primeros gremios artesanales –a los cuáles ya se les detectaban acciones reivindicativas a principios del S.XVI– y luego más adelante, en plena primer Revolución Industrial, con los nucleamientos en sociedades de beneficencia, mutuales, clubes de amigos, etc.; se va perfilando un primer tipo de objetivo que tiene que ver con la lucha por los intereses directamente relacionados con los asociados. Esta tendencia a practicar un objetivo inmediato y circunscripto a un núcleo muy reducido, también va a ser característico de los primeros sindicatos europeos (Trade Unions en Inglaterra a partir de 1824, y las Mutuales francesas a partir de 1830), y va a variar a una concepción más clasista en términos globales recién con el surgimiento de los primeros sindicatos organizados por rama de actividad y el surgimiento de las primeras Centrales Nacionales, en la segunda mitad del Siglo XIX. Con estas tendencias surgen otros tipos de objetivos de tipo más mediatistas que se relacionan con un “proyecto” de sociedad distinto al reinante, donde la clase trabajadora –y ya no una mera categoría profesional– se ve elevada a una clase social articuladora de un nuevo orden⁴⁴⁵. Eran tiempos donde la identidad de clase estaba nítidamente constituida: quienes vivían de su trabajo manual y quienes vendían su fuerza de trabajo, conservaban básicamente un mismo estilo y calidad de vida.

Este doble objetivo (mediato – inmediato), de ninguna manera contradictorio como veremos en el análisis comparado, nos sitúa en lo que A. Touraine llamó la “doble naturaleza” del movimiento obrero, que muchos autores desde diferentes vertientes teóricas e ideológicas intentaban hacer primar para uno u otro lado.

En una primera vertiente se ubican aquellos autores que se inclinan por **hacer primar el objetivo** inmediato sobre el mediato: aquí tenemos toda la

⁴⁴⁵ Proceso éste, íntimamente ligado al surgimiento de las primeras orientaciones ideológicas vinculadas al movimiento obrero que hunden sus raíces en los socialistas utópicos, pero se ven potenciadas al máximo con el llamado a “romper las cadenas” de K. Marx (1848). Marxistas, Anarquistas y Social-Cristianos ofrecerán desde entonces las tres principales “ofertas” en materia de proyectos de sociedad distintos al predominante y legitimante de las pésimas condiciones laborales de la época.

escuela del sindicalismo como “Job Control” (línea elaborada por autores anglosajones, a saber, Perlman y Commons), aunque recoge antecedentes en otros clásicos como ser los trabajos de los esposos Webb.

En una segunda vertiente se ubican aquellos que optan por el objetivo mediato como articulador de una Revolución que tendría a los trabajadores como clase privilegiada. Aquí ubicamos toda la corriente marxista que en el área sindical es fuertemente delineada por Lenin, y las vertientes anarquistas que consideraban al sindicato como “célula organizativa” del futuro orden socio-económico.

No vamos a extendernos en estas referencias teóricas-ideológicas por considerarlas suficientemente conocidas y divulgadas.

A las vertientes anteriores, sin embargo, la sociología del trabajo francesa, y sobre todo uno de sus más autorizados cultores, como Alain Touraine, y otros autores de la sociología norteamericana, le añade una tercer visión que tiene que ver como ya dijimos en considerar a aquellas como dos tendencias visibles en todo movimiento obrero, y luego propiamente sindical, donde se percibe, al decir de Laski, la existencia de “sindicatos polifacéticos en cuanto a su carácter y pragmáticos en cuanto a sus métodos”⁴⁴⁶: fue lo que Touraine llamó “doble naturaleza del movimiento obrero”.

Los tipos de sindicalismo:

A partir de las anteriores conceptualizaciones el mismo Touraine elabora una tipología del movimiento obrero de acuerdo a su relación con el poder:

- a) Sindicalismo de Control, por el cual el Movimiento Obrero no posee el poder pero tiene acceso a él.
- b) Sindicalismo asociado al poder, por el cual el Movimiento Obrero posee el poder en mayor o menor grado; y
- c) Sindicalismo de oposición, por el cual no puede acceder al poder y se coloca en oposición a éste.⁴⁴⁷

⁴⁴⁶ Cfr. Laski, H.: *Los sindicatos en la nueva sociedad*, México, FCE, 1951, en *Errandonea y Costáble: Sindicato y Sociedad en el Uruguay*, Montevideo, FCU, 1969.

⁴⁴⁷ Cfr. Touraine, A. y Mottez, B.: “Clase Ouvrière et Société globale”, en Friedmann, G. y Naville, P.: *Op. Cit.*, Tomo II.

Esta tipología es superada por Errandonea y Costábile en un clásico trabajo de los sesenta ya reseñado. Estos cruzarán una variable relativa a las metas sindicales (mediatas o inmediatas), y otra relativa a la diferenciación y estratificación observable en las agrupaciones sindicales (dirigencia y base), resultando de tal cruce, tres tipos de sindicalismos:

- a) Sindicalismo de oposición, resultado del predominio tanto en las bases como en la dirigencia, de metas de tipo mediatas.
- b) Endosindicalismo, resultado de metas inmediatistas en las bases y la dirigencia sindical.
- c) Sindicalismo dualista, con metas mediatas en la dirección e inmediatas en las bases.

En el entendido que las anteriores conceptualizaciones si bien nos aproximan a la realidad existente en el sindicalismo hasta hace unas décadas, nos deja sin elementos teóricos de análisis para una evolución sindical que nos ofrezca poder explicativo sobre el fenómeno actual del sindicalismo, es que hemos emprendido la tarea de repensar un nuevo cuadro teórico que será fruto –obviamente– de nuevas variables que tienen sus raíces en las anteriores conceptualizaciones.

Es así que nuestro cuadro evolutivo del sindicalismo será fruto de la combinación del tipo de metas (inmediata o mediatas) al cuál le sumamos una nueva orientación que situamos en un plano intermedio y que, siguiendo a Touraine, podría llevar el poco feliz nombre de “politización apolítica”⁴⁴⁸; concepto éste del cual nosotros partiremos, aunque variando el mote, para destacar la prevalencia en un sindicato de metas que tengan que ver con cambios en la sociedad que de ninguna manera pongan en cuestionamiento sus estructuras: lo llamaremos metas de carácter político. A esta le cruzaremos otra variable que nos sitúe en una doble perspectiva del sindicalismo: su accionar sindical (de acuerdo al tipo de conflictividad imperante) y el discurso dirigentista (revisado a partir de numerosas fuentes).

⁴⁴⁸ Dice Touraine que “la orientación actual de las grandes organizaciones sindicales es una politización apolítica, esto es, un sentimiento creciente de los integrantes políticos y económicos de los problemas sociales, asociado a la voluntad de permanecer independiente del juego de las fuerzas políticas, de los partidos y de las doctrinas ideológicas”, Cfr. Touraine, A. y Mettez, B.: *Ibidem*. pág. 263.

Resultante de lo anterior tenemos el siguiente cuadro:

Metas prevalecientes en la acción sindical

	MEDIATAS	POLITICAS	INMEDIATAS
MEDIATAS	Sindicalismo Revolucionario	Sindicalismo de oposición	Sindicalismo dualista
POLITICAS	Inexistente	Sindicalismo Político.	Sindicalismo de transición
INMEDIATAS	Inconsistente	Sindicalismo Integrado	Sindicalismo de mercado

Destacamos por tanto siete tipos de sindicalismo diferentes⁴⁴⁹, que como veremos, representa en buena medida distintas fases recorridas por el sindicalismo uruguayo.

El Sindicalismo Revolucionario es aquel en que priman metas mediatas tanto en el accionar sindical como en el discurso de los intelectuales o dirigentes. Este tipo de sindicalismo se destaca por medios reivindicativos o de lucha que incluían desde la huelga hasta la acción directa, predominando durante las primeras décadas de desarrollo sindical y dominado especial (pero no únicamente) por concepciones anarquistas. No se trata de un sindicalismo de masas, sino de militantes.

El Sindicalismo de oposición lo caracterizamos por aquel donde priman objetivos políticos en la acción sindical y mediatos en el discurso dirigentista. Es una especie de subtipo del anterior en la medida en que suelen confundirse en un mismo período histórico. La diferencia está en un cambio importante en la acción sindical, que pasa de acciones donde predominaba un proyecto de sociedad distinta en sus objetivos a otro donde predomina un accionar tendientes a lograr cambios más bien de corte político. Suele manifestarse en períodos caracterizados por las luchas por derecho a la ciudadanía. Se observa en relación al anterior, un lento pasaje hacia acciones de mayor contenido masivo. Hemos también

⁴⁴⁹ Al ser “tipos” debe considerárseles como tales, esto es, como una abstracción teórica que nos acerca a la realidad aunque no exprese la realidad misma.

percibido la existencia de este tipo de sindicalismo en momentos en que operaba junto a partidos políticos en el poder, cosa que por ejemplo, sucedió en épocas de la Unidad Popular en Chile. En ese caso la oposición del sindicalismo se entiende no mirando hacia el Estado sino hacia las clases dominantes.

Llamamos Sindicalismo dualista a aquel donde continúa predominando un discurso mediatista en la dirigencia, pero donde el accionar sindical vislumbra intereses más inmediatistas. Este tipo de sindicalismo, donde el intelectual debe saber manejar la situación de manera de atender los reclamos más directos de las bases que también se expresan en medidas de lucha por salario, y en menor medida por fuentes de empleo. Suele desarrollarse con el pasaje de gremios de oficios a sindicatos organizados por rama de actividad, y constituye claramente un sindicalismo de masas donde el reclutamiento es amplio. También es el caso de sindicatos con base amplia y dirigencias “copadas” políticamente por sectores de mayor radicalidad política.

El Sindicalismo Político es aquel donde confluyen iguales objetivos entre el accionar y el discurso sindical, esto es, en objetivos que tengan que ver con problemas políticos desprendidos por ende, de un proyecto “liberador” de la clase como los anteriores. Este tipo de sindicalismo quizá podríamos hallarlos en las experiencias sindicales en dictadura, reivindicando especialmente por el regreso a un Estado de Derecho.

Llamamos Sindicalismo de Transición a aquel donde priman objetivos inmediatos en su accionar a diferencia de un discurso donde predominen posiciones políticas sin proyecto definido. Nuestra hipótesis es que se trata de un tipo en transición, generalmente del dualista al de mercado aunque puede ser de otros, en que el discurso termina rindiéndose al accionar inmediatista de las bases sindicales. Tal es el caso de los sindicatos que no encuentran posibilidades de expresar ideológicamente una matriz revolucionaria ya inoperante, cosa que ocurrió o está ocurriendo en los sindicatos clasistas luego de la caída de los socialismos reales. Este tipo también funciona en casos en que el discurso político no busca cambios frente al poder político sino que apoya sus objetivos, caso de lo sucedido como luego veremos en el sindicalismo de la II Guerra Mundial, donde la transición operó a manera de puente entre otros tipos. Podría ser el caso además, de sindicatos de corte reformista al uso de las socialdemocracias.

El Sindicalismo Integrado es fruto de una dirigencia que esgrime un discurso donde priman los elementos inmediatistas, junto a un accionar con fuertes tendencias políticas. Este tipo suele darse cuando la dirigencia se encuentra en buenas relaciones con el poder de turno a partir de pactos políticos que no son consensuales al interior del movimiento sindical lo que genera acciones donde se pone el pacto en cuestionamiento.

Finalmente tenemos el Sindicalismo de Mercado, donde tanto el discurso como el accionar sindical tienden a conquistar objetivos inmediatistas. Al predominar estos objetivos sobre otros de índole política, consideramos que el sindicalismo se ha integrado a una función de defensa de sus integrantes –afiliados– al estilo de sindicatos corporativistas.

Como el lector podrá apreciar, dos celdas quedaron vacías: se tratan de la intersección dirigencia con discurso político con accionar mediato, tipo que todavía no pudimos aplicar para ningún caso concreto; y el de la intersección de discurso inmediato con accionar mediato, lo que consideramos inconsistente en el tiempo.

Veamos ahora que ha pasado en Uruguay con respecto a estas categorías. El movimiento sindical uruguayo hunde sus raíces sobre finales del siglo XIX, registrándose en 1865 la primera organización obrera, esto es, la organización de los tipógrafos. Ello de alguna manera implica que los primeros sindicatos van a ser fundados por trabajadores más o menos calificados, como los sucesivos sindicatos de tranviarios, panaderos, fideeros, del calzado, herreros, etc.

La otra gran característica de estas primeras organizaciones obreras, es la gran incidencia en su conformación de los inmigrantes europeos que por sus raíces ideológicas iban a darle al movimiento obrero desde el comienzo un comportamiento de típico corte “sindicalismo revolucionario” tal cual lo definido más arriba. Ello explica que ya en 1875 se fundara la regional Montevideana de la “Asociación Internacional de Trabajadores”, internacional de origen anarquista. Será sin duda desde esta vertiente teórica que se funda en 1905 la Federación Obrero Regional Uruguayo (FORU) en un congreso integrado por 32 “sociedades de resistencia”⁴⁵⁰ definiéndose en defensa del “Comunismo Libertario” y que completaría la Unión Sindical Uruguayo, fundada en 1923.

⁴⁵⁰ Nombre comúnmente divulgado entre los anarco-sindicalistas, quienes rechazaban las “sociedades de socorros mutuos”, en una discusión de corte internacional de fines de siglo.

Las características de esta primera etapa de principios de siglo, correspondía a sindicatos de pequeño volumen que tenían en sus Asambleas la principal instancia de deliberación donde se reunían los militantes entonces ampliamente ideologizados⁴⁵¹, y donde se destaca la existencia de Comités Pro-Boicot como organismos inherentes al rol sindical de la época. Estos sindicatos, mayormente organizados en oficios y en menor medida por Industria, partían de una concepción revolucionaria que veía en las organizaciones obreras gérmenes del futuro comunismo libertario: ello implicaba que la selectividad en el ingreso haya sido una de las características de la época. Este tipo de sindicalismo en la época privilegiaba a la huelga como método al cual se echaba mano para hacer frente al primer obstáculo impuesto por las patronales, y no pasaban a segundo plano las tácticas de la acción directa, boicot y piquete. Al decir de Errandonea y Costábile,

*“las actitudes revolucionarias, es decir, las metas mediatas, el proyecto, la fe y voluntad de cambio, aparecerán claramente indicadas en el estilo con que se enfocan y transitan los problemas”*⁴⁵².

Paralelo a la existencia de este tipo de sindicalismo, ubicamos las perspectivas socialistas y católicas o social-cristianas. La primera da origen a la Unión General de Trabajadores (UGT) también en 1905, aunque con mucho menos fuerza que la FORU. Los social-cristianos por su parte, fundarían en 1904 la Unión Demócrata Cristiana, de mayor peso relativo en la segunda década del siglo.

Esta etapa del sindicalismo a la que le cae justo el tipo definido como de “Sindicalismo Revolucionario” dará paso conforme avanzamos en la historia a nuevas formas que se empiezan a apreciar luego de la crisis del 29 con la implantación de la Dictadura de Terra que reprimiera ferozmente a este tipo de sindicalismo, con el mayor auge de las corrientes comunistas-leninistas, y definitivamente con el desarrollo de la industrialización a partir de la década del 40.

Esta nueva etapa que se plasma en la Confederación General de

⁴⁵¹ La asistencia a las asambleas eran consideradas obligatorias en este tipo de organización que definíamos como de carácter revolucionario: la historia sindical uruguayaya señala ejemplos de sindicatos que multaban al afiliado que faltara sin aviso a estas instancias máximas de verdadera deliberación y discusión.

⁴⁵² Errandonea-Costábile: op. cit.

Trabajadores del Uruguay (CGTU) en 1929⁴⁵³, en los sindicatos que nacen en los 40, y definitivamente en la UGT fundada en 1942, se caracterizará en el plano organizativo con un pasaje de Asambleas deliberativas a otras más informativas, donde primarán otras instancias como ser los primeros Congresos, Directivas ampliadas, etc. Estos cambios organizativos ocurren debido al aumento del tamaño de los sindicatos. Se nota un retroceso del sindicalismo pequeño de oficio (de 71 en 1922 a 13 en 1963), y una mayor concentración y unificación de los sindicatos organizados por rama o Industria. Esta etapa sindical la podemos caracterizar como perteneciente al tipo “sindicalismo dualista” en la medida en que se van configurando metas más inmediatistas en el accionar sindical aunque manteniéndose un discurso marcadamente mediatista en una dirigencia que lentamente va siendo hegemonizada por las concepciones emanadas del Partido Comunista.

Ayudaron a marcar el paso de un tipo al otro, el modelo sustitutivo de importaciones que provocó una redistribución importante de los ingresos, y los mecanismos de tripartismo en las relaciones laborales inauguradas con el sistema de “Consejos de Salarios” por ley de 1943.

Esta etapa se caracterizó por el buen funcionamiento de este dualismo al interior del sindicalismo, gracias a la eficacia del modelo de desarrollo por aquellos años.

La excepción en este período de tiempo se dio en momentos en que el sindicalismo entendía que la II Guerra Mundial reordenaba los objetivos sindicales en procura de alinearse con las fuerzas aliadas. En tal sentido visualizamos un sindicalismo con un discurso político que supo contradecir algunas acciones concretas de corte inmediatista. Este tipo al que denominamos “sindicalismo de transición”, se evidenció claramente cuando la dirigencia de la central dominada por los comunistas prohibió en su momento a los trabajadores de los Frigoríficos alzarse en huelga entendiendo que ello iba contra los intereses de los aliados.

Sin embargo, pasado el boom de la II Guerra Mundial y de la Guerra de Corea, se empezaba a percibir el advenimiento de la crisis a fines de los años 50, lo que se plasmó entre otros hechos, en el cambio de mando a nivel político, sustituyendo el Partido Nacional al Partido Colorado luego de casi un siglo de hegemonía de este último.

⁴⁵³ *Antes las corrientes comunistas y anarco-sindicalistas habían fundado la Unión Sindical Uruguaya (USU) frustrada por nuevas divisiones entre estas distintas líneas de acción.*

En efecto, desde esos años, aunque especialmente agravado por el Gobierno del Presidente Pacheco, a partir de 1966, el cuadro cambia sustancialmente: la crisis, inflación, devaluación, congelamiento de salarios, sumado al clima de efervescencia generado por la revolución cubana (1959). fomentaron la alta movilización que completaba un cuadro con las primeras “Medidas Prontas de Seguridad” implantadas por el Ejecutivo que presidía Pacheco. El año 1966 iba a ser testigo de la creación de la Convención Nacional de Trabajadores, CNT, desde entonces central única de trabajadores. A medida que la crisis económica devenía en crisis política, la CNT empieza a privilegiar no sólo en el discurso sino también en la práctica, reivindicaciones de tipo político, donde se cuestionaba la legitimidad misma del sistema. Tenemos por tanto lo que llamamos pasaje del tipo dualista al tipo de “sindicalismo político”, del cual la CNT del Pachecato es fiel testigo, así como los sucesos del febrero amargo. Este tipo iba a predominar hasta el golpe de Estado, o más exactamente, hasta la histórica huelga declarada por los presididos por D’Elía, a partir de la cual se empezaba a desarticular toda manifestación sindical.

Recién a partir del plebiscito perdido por la dictadura en 1980, ésta empieza a legislar en materia sindical a partir del Decreto Ley N0. 15137 que autorizaba la organización legal de trabajadores en forma de Asociaciones Laborales por empresa que luego podrían agruparse en Asociaciones de segundo o tercer grado⁴⁵⁴.

Ello serviría para dar marco a la constitución de los primeros sindicatos en dictadura, dando origen en abril de 1983 al Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT), que tendría en Mayo de ese año la enorme tarea de organizar el primer acto de masas luego de 1973. Este acto del 10. de Mayo se transformó en la primera concentración de masas opositora contra la dictadura, reivindicando por “Libertad, Trabajo, Salarios y Amnistía”.

Vemos por tanto, reivindicaciones de carácter inmediato y otras de carácter políticos.

Primará a partir de la constitución del PIT, hasta la apertura democrática, un sindicalismo de tipo político donde tanto discurso como acción tendría como referente principal el retorno a la democracia, no olvidando claro está, reivindicaciones de corte más inmediatistas. El papel cumplido

⁴⁵⁴ *Hasta entonces, la Dictadura intentó, aunque sin éxito, instaurar como lo hicieron otros regímenes totalitarios de la época en América Latina, organizaciones sindicales que les resultaran funcionales al sistema.*

por el PIT CNT, en la Concertación Nacional Programática, finalmente terminará de dar forma a ese tipo de sindicalismo.

Con la vuelta a la democracia, a partir de las elecciones de Noviembre de 1984, el sindicalismo basa su estrategia en una vuelta a las concepciones tradicionales de la CNT, rememorando su discurso histórico, a la vez que incluía en sus plataformas, reivindicaciones propias de su carácter corporativo, distinguiéndose claramente la restitución de los destituidos por la dictadura, y recuperación del salario real.

Esta etapa, que se señala como “sindicalismo dualista”, va a tener por momentos visos de “sindicalismo de oposición” en ocasión de discutirse a nivel nacional la temática de Derechos Humanos en la cual el PIT CNT se alineó a las posturas sustentadas fundamentalmente por toda la izquierda por la cual se intentaba anular la Ley que abolía las pretensiones punitivas del Estado sobre violación de Derechos Humanos en dictadura. Aquí se mezclaron discursos de tipo mediatista con accionar de corte político, evidenciado en los paros parciales y generales llevados a cabo por el citado motivo.

Los años noventa con la caída de los paradigmas referidos al socialismo real y a la vanguardia clasista para la construcción de un modelo anticapitalista, parecen impactar en el discurso de la Central de Trabajadores al punto de tomar mayor relevancia algunas temáticas desplazando características propias de un antiguo modelo como ser las referencias a la clase obrera o las críticas al sistema capitalista, etc. En vez de ello percibimos una conflictividad centrada en términos de mejoras salariales y defensa de las fuentes de empleo⁴⁵⁵. En términos discursivos, los noventa daban mayor importancia a elementos políticos como el tipo de integración regional que debía procesarse, o la convocatoria a la negociación colectiva para todos los trabajadores, en tanto temas mal vistos para la ortodoxia hace algunos pocos años atrás, como el de la productividad, participación empresarial, etc., se van convirtiendo lentamente en moneda corriente en un PIT CNT que va madurando una perspectiva sindical de tipo “sindicalismo de transición”.

El triunfo de la izquierda a comienzos de Siglo XXI posiciona al sindicalismo en un terreno difícil o al menos, nunca antes experimentado para el caso nacional. Efectivamente, la mayoría de los dirigentes sindicales responden a los distintos partidos de la izquierda uruguaya. Un indicador

⁴⁵⁵ Cfr. Guerra, P, 1997: *op. cit.*

del estrecho vínculo es la importante cantidad de ex dirigentes sindicales que asumieron tareas de gobierno. El PIT CNT intenta construir cierta doctrina de “independencia de clase” en miras a un primer gobierno frenteamplista que vuelve a convocar consejos de salarios y reactiva en el parlamento la discusión y aprobación de varias leyes laborales. El segundo gobierno del Frente Amplio parece reflejar una mayor actividad sindical de carácter corporativo. Como nunca antes desde el retorno a la democracia el discurso sindical divide aguas entre partidarios del gobierno (“no nos da lo mismo un gobierno de izquierda que uno de derecha”) y opositores (“debemos mantener la independencia de clase” “este sigue siendo un gobierno neoliberal”). Si bien todo indicaba hace unos años a cierta transición a un tipo sindical clasista de mercado, esto es, a un PIT CNT representándose como actor nacional relevante en la defensa de intereses de la clase trabajadora en términos básicamente inmediatistas⁴⁵⁶, los sucesos vividos en 2010 parecerían mostrar una fuerte disputa en la incidencia que ciertos partidos políticos quieren tener a la interna del sindicalismo, valiéndose de una táctica que combina discurso político con intensa movilización corporativa.

Concluyendo, tenemos las siguientes etapas donde predominaron (más allá de la existencia de otros comportamientos) los siguientes tipos sindicales:

Sindicalismo Revolucionario ---> Sindicalismo dualista --->

(Sindicalismo de transición) ---> Sindicalismo político --->

Sindicalismo dualista ---> (Sindicalismo de oposición) --->

Sindicalismo de transición.

Nuestra hipótesis, presentada en otra ocasión⁴⁵⁷, es que el sindicalismo revolucionario funcionó en determinada coyuntura del desarrollo económico donde no primaba la industria, y la manufactura y el surgimiento de los primeros núcleos urbanos junto a la importante migración Europea fomentaron la aparición de los primeros sindicatos fundamentalmente de oficios donde las corrientes anarquistas hicieron predominar una concepción sindical del tipo expuesto.

⁴⁵⁶ No obstante ello, evidentemente una organización tan compleja como la sindical, conserva actitudes que parecerían desmentir lo señalado. Es el caso de algunas resoluciones tomadas por mayoría en el marco del VI Congreso del PIT CNT (1996) en el que se cuestionaban prácticas habituales en muchos sindicatos y sindicalistas como la participación en programas de modernización de las relaciones laborales, etc.

⁴⁵⁷ Cf. Guerra, P. (1996): op. cit.

A medida que el desarrollo económico iba conformando la aparición de numerosas industrias, surgiendo las grandes fábricas y constituyéndose fuertes sindicatos por industria, los sindicatos lógicamente agrupaban a grandes masas de trabajadores inquietos por mejorar sus condiciones de vida. A ello respondieron dirigentes sindicales que inscriptos en una concepción hegemónica por sindicalistas pertenecientes a las corrientes comunistas, intentaron consolidar un estilo sindical donde confluyeran los intereses inmediatos junto al discurso mediato, desplazando así a las corrientes anarquistas dentro del sindicalismo. Paralelo a ello encontrábamos ejemplos de sindicalismo de transición en plena II Guerra al privilegiar el sindicalismo comunista los intereses políticos (aliados Vs. nazis) contra las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores.

Continuaba la historia con un sindicalismo político donde confluía un discurso y práctica conducente a obtener reivindicaciones en el plano político, donde el proyecto quedaba relegado en vistas al intento de responder al Pachecato. Este tipo continuaría a partir de 1983 con el surgimiento del PIT aunque con otras características: aquí el objetivo político será derribar al gobierno militar y retornar al sistema democrático.

A partir de 1985, junto al retorno de los viejos dirigentes, el PIT CNT retoma el discurso tradicional con reivindicaciones más inmediatistas conformando nuevamente un sindicalismo de corte dualista, sólo interrumpido en virtud de la discusión nacional sobre los derechos humanos, en sindicalismo de oposición, retomando luego al dualista, dando paso a partir del derrumbe de los socialismos reales, a lo que entendemos son los gérmenes de un sindicalismo de transición.

En ese marco, el sindicalismo uruguayo de los noventa se encontraba sumergido en un momento histórico de fuerte componentes neoliberales o neofordistas. Ese momento histórico decisivo viene configurado por los cambios trascendentes que se sucedieron en el marco del período de transición entre un modelo sustitutivo de importaciones a otro de mayor apertura comercial. La manida “crisis del sindicalismo” estaría influida entonces por algunos de los grandes cambios de fines de siglo, como por ejemplo, la citada apertura al mercado internacional, los cambios en la estructura ocupacional, el proceso privatizador que vivieron todos los países de América Latina, además de una fuerte ofensiva anti-sindical⁴⁵⁸.

⁴⁵⁸ Cfr. Zapata, F. “¿Crisis del sindicalismo?”, en *Revista Economía & Trabajo*, Año 1, N° 2, Santiago, PET, 1993, pág. 101- 120.

En esos años, surgieron varias negociaciones sindicales que bien podemos llamar “anómalas” o “atípicas”⁴⁵⁹ para lo que ha sido la norma típica y clásica de nuestro sistema de relaciones laborales, creo que basado en demasía en la confrontación, donde sólo es posible negociar y coincidir en materia salarial entre las partes. Estas nuevas experiencias, nos muestran “semillas” de posibles nuevos tipos de relacionamientos, diferentes a los que imperan en el marco de un sistema de relaciones laborales netamente taylor-fordista, con características muy distintas a las citadas con anterioridad; y ante las cuáles el sindicalismo parece querer adaptarse, no sin enfrentar un debate profundo acerca de su rol y legitimación en un nuevo contexto, por cierto muy disímil al que operó cuando sentó sus bases organizacionales, políticas e ideológicas.

El contexto cambia a principio de Siglo XXI con la construcción de un modelo de relaciones laborales clásico impulsado por el gobierno del Frente Amplio y la nueva convocatoria a Consejos de Salarios. Desde entonces, el debate sindical se acentúa en cuanto a su proyecto político. Sectores afines al gobierno disputan espacios de poder frente a sectores que en los hechos se le oponen, en algunos casos poniendo énfasis en asuntos inmediatos, en otros casos poniendo énfasis en asuntos políticos, y también en cuanto a objetivos mediatos.

11.3.- Empresas y Empresarios. Interpretando un segmento heterogéneo.

Indudablemente si existe un actor laboral escasamente estudiado por parte de las ciencias sociales, y especialmente la sociología en el siglo XX, ese es el empresariado. Quizá por el hecho que, como se señalara al comienzo de este libro, en América Latina los primeros sociólogos hicieron sociología orientados volitivamente hacia los esfuerzos de los trabajadores nucleados en el sindicalismo por mejorar sus condiciones de vida y trabajo, la sociología estudió más profundamente la acción sindical que la empresarial.

Recién en los últimos años han surgido en nuestro continente estudios

⁴⁵⁹ Cfr. CUI: op. cit. Aquí se relatan los casos de Fanapel, Funsu, Norteña, Pepsi, Pilsen y UTE desde la visión sindical.

muy valiosos sobre las orientaciones del empresariado, aunque todos ellos, basados fundamentalmente en un determinado tipo de empresa: la gran empresa capitalista.

En efecto, si por un lado tenemos que no hay suficiente material elaborado sobre la acción empresarial, y por otro lado observamos que lo producido fundamentalmente está orientado a la gran empresa capitalista, podremos deducir que nuestra ciencia está todavía en el “debe” con respecto a este segmento de la población.

Si bien el término “empresario” ha definido comúnmente en el marco de la sociología a una clase social compuesta por aquellos poseedores de los medios de producción que lo emplean contratando mano de obra, somos de la idea de ampliar el concepto de empresario, a la luz de los varios tipos de empresa existentes en un “mercado determinado”, donde la capitalista es sólo una de las posibles.

En ese sentido, cuando hablamos de empresarios, no nos estaremos refiriendo solamente al dueño o directivo de una gran empresa que brinda ocupación a cientos o miles de trabajadores. Este tipo de empresario y empresa, es solo una parte, y por cierto muy minoritaria respecto a la enorme cantidad de empresas y lógicas empresariales que existen en el mundo.

Tanto las ciencias económicas tradicionales como la sociología de las organizaciones suelen partir de un concepto sesgado de la realidad empresarial. Desde el enfoque organizacional se denomina habitualmente empresa a una organización compleja que tiene como objetivo la maximización de utilidades y que se estructura verticalmente en torno a dos grupos: un grupo llamado superior, que es el que toma las decisiones, y un grupo inferior que es el que recibe las órdenes, de tal manera que la única posibilidad de colaboración reside en el cálculo racional que hace el segundo para aceptar la propuesta de incentivo económico que hace el primero, básicamente bajo la fórmula de un contrato salarial.

La teoría económica convencional, por su lado, suele distinguir en el mercado dos grandes agentes: por un lado las empresas (que producen) y por otro lado las familias (que consumen). Las empresas a su vez se definen básicamente como unidades de capital que contratan trabajo y otros factores productivos, para generar mercancías con ánimo de maximizar sus utilidades.

En realidad, no todas las empresas se comportan de acuerdo a las definiciones más clásicas. A saber: no todas las empresas tienen grupos inferiores y grupos superiores, no todas se estructuran verticalmente, no todas basan la motivación para colaborar por parte de sus trabajadores en el salario, no todas generan mercancías, no todas lo hacen con ánimo de lucro, no todas persiguen la maximización de sus utilidades. Desde un punto de vista más amplio, ni todas las empresas son meramente productivas, ni todas las familias son meramente consumidoras.

Es así entonces que debemos privilegiar una teoría empresarial que dé cuenta de la diversidad de nuestros mercados determinados.

Desde nuestra visión, una empresa es una unidad integrada de funciones que utiliza determinada combinación de factores para producir de manera racional un bien o servicio. Por ahora contentémonos con esta definición lo bastante amplia como para incluir diferentes tipos de empresas. Luego veremos cómo cada subtipo incluye otras características que les son fundamentales.

De acuerdo a nuestra concepción de tres grandes sectores de la economía, podemos distinguir en primer término a las empresas capitalistas, de las empresas públicas, y las empresas solidarias. Cuando las ciencias económicas y los estudios organizacionales definen a las empresas, por lo general, están haciendo referencia a las empresas capitalistas, pero nos deja sin mayores elementos para comprender cabalmente a las empresas públicas y a las empresas del sector solidario.

Una correcta teorización sobre el concepto de empresas debe incluir al menos el análisis de cómo la combinación de los factores productivos da lugar a distintas posibilidades empresariales, cómo operan los mecanismos de distribución, y cómo el tipo de objetivo también va configurando distintas realidades microeconómicas.

a) *Respecto a la combinación de los factores productivos*

Los Manuales de Economía suelen distinguir dos principales factores de producción, o elementos intervinientes para la generación de riqueza: capital y trabajo. Con el naciente capitalismo la teoría abunda en detalles acerca de las características de la empresa, considerando al capital como factor organizador⁴⁶⁰ y al trabajo como factor contratado por el capital, y por lo tanto subordinado a sus intereses. Un

⁴⁶⁰ Cfr. Razeto, Luis: *Creación de empresas asociativas y solidarias*, Santiago, UVirtual, 2008, p. 13.

nuevo paso en la elaboración teórica sobre la empresa de capitales se da con las posturas de Marx y Engels, que al analizar el proceso de valorización en el Modo Capitalista señalan lo que a su parecer configura el punto de partida del socialismo científico: el capital al contratar trabajo para la generación de mercancías produce una plusvalía, esto es, un valor mayor al valor de cambio que aporta el trabajo en el proceso productivo, interpretado desde entonces como explotación del propietario de los medios de producción hacia el vendedor de la fuerza de trabajo. No analizaremos aquí las debilidades de esta perspectiva⁴⁶¹. Solo acotemos que en el mejor de los casos, describe las características de un tipo de empresa: la empresa capitalista.

Efectivamente una empresa capitalista, desde estas posiciones, se caracteriza por partir de un capital y contratar otros factores productivos, con el propósito de ampliar el capital original (la clásica fórmula $K - T - K +$ lo sintetiza claramente).

Desde nuestro marco teórico, proponemos complejizar el número de factores productivos (incluyendo además de capital y trabajo, la tecnología, gestión, infraestructura, y factor C o solidaridad convertida en factor económico)⁴⁶². A su vez, como señala Razeto, es posible identificar diferentes posibles tipos de empresa según cuál fuera el factor organizador. En tal sentido, así como existen empresas de capital, también existen empresas de trabajadores, empresas solidarias, empresas de gestión pública, etc.

En una empresa de trabajadores, por ejemplo, el factor organizador pasa a ser el trabajo, que seguramente necesitará contratar capital para ampliar el trabajo original (la fórmula simplificada aquí sería $T - K - T +$). Es el caso de las empresas de trabajo autónomo así como las cooperativas de trabajadores.

b) *Respecto a la forma en que circulan los bienes*

Desde este punto de vista asoma como categoría analítica fundamental el concepto de relaciones económicas, esto es, "cualquier acto o proceso a través del cual se verifica una transferencia o un flujo de bienes, entre personas, grupos u organizaciones determina-

461 Al respecto Cfr. Guerra, Pablo: *Sociología del Trabajo*, Montevideo, FCU, 1998.

462 Nuestro marco teórico es desarrollado en Guerra, Pablo: *Socioeconomía de la Solidaridad*, Montevideo, Nordan, 2000, y bebe de las fuentes fundamentalmente de Polanyi y Razeto.

das, las que en tal relación se manifiestan como sujetos de actividad económica⁴⁶³. Desde este punto de vista corresponde distinguir distintos tipos de bienes así como distintos tipos de sujetos participando de la economía. Una buena teoría en esta materia es necesaria para seguir comprendiendo las distintas racionalidades operando en las diferentes clases de empresas.

Internamente las empresas de capital se basan en las relaciones de intercambio, pagando a cada factor económico según su productividad o negociando el pago según la correlación de fuerzas en el marco del sistema de relaciones laborales que impere en cada contexto. Las empresas de trabajadores y empresas solidarias, mientras tanto, aplican otras relaciones económicas para remunerar el trabajo. En las relaciones de cooperación, por ejemplo, se observa un flujo de trabajo de los socios hacia la cooperativa y de ésta hacia los socios mediante el reparto de los excedentes, en conformidad con procedimientos decididos colectiva y democráticamente. En algunas empresas comunitarias, mientras tanto, se aplican conceptos como el de remuneración según las necesidades⁴⁶⁴.

Externamente, una parte de las empresas producen mercancías, y por lo tanto dirigirán esos bienes y servicios al mercado, primando las relaciones de intercambio. Otras unidades empresariales, sin embargo, no producen mercancías, sino bienes o servicios que no pretenden ser tranzados en el mercado, sino satisfacer necesidades humanas mediante relaciones de reciprocidad, donación, etc. (es el caso de empresas del llamado tercer sector no comercial). A medio camino encontramos empresas que producen bienes y servicios con destino al mercado, pero cuyos precios se encuentran subsidiados por razones o argumentos de carácter social (es el caso de algunas empresas estatales, o de servicios sociales).

c) *Respecto a los objetivos perseguidos*

Los Manuales de Derecho Comercial, al menos hasta hace un tiempo, distinguían entre empresas que persiguen ánimo de lucro y empresas que no persiguen ánimo de lucro, a tal punto de son numerosas las legislaciones que continúan esta tradición.

⁴⁶³ Cfr. Razeto, Luis (1988): op. Cit., p. 243 y ss

⁴⁶⁴ Los kibbutzim por ejemplo nacieron aplicando la fórmula divulgada por Marx, "de cada quien según su capacidad, a cada quien según su necesidad".

A mi criterio, estas clasificaciones son confusas y para nada fundamentales en la identidad de los distintos sectores de la economía.

Lo de confuso viene en dos sentidos: en primer lugar es confuso el término “ánimo” y en segundo lugar es confuso el término “lucro”. ¿Es el lucro la ganancia, la utilidad o el beneficio? ¿O más bien es la forma en cómo distribuyo esos conceptos al interior de las organizaciones? Me ahorro las respuestas a estas preguntas pues la doctrina a nivel comparado jamás llegó a una conclusión satisfactoria. En todo caso el mismo concepto de lucro aparece en el imaginario como algo despectivo cuando no perverso, lo que en definitiva termina sumando complejidad e inoperancia. Pero por otro lado el concepto del “ánimo” se vuelve discutible. ¿Es posible una empresa que no tenga “ánimo de lucro” pero lucre? Increíblemente eso ocurre y por lo tanto devalúa y desdibuja la importancia del concepto.

A nuestro criterio, cualquier empresa se caracteriza por hacer un uso racional de sus medios para alcanzar beneficios y utilidades. A partir de esta sentencia podemos decir que luego, existen empresas que persiguen distintos tipos de beneficios y reparten con distinto criterio las utilidades, además de organizar racionalmente de forma distinta los factores. Solo comprendiendo estas lógicas podremos dar cuenta de la identidad de cadaW sector así como de los múltiples tipos de empresas.

Entenderemos por ganancias el resultado económico obtenido entre los ingresos generados y los costos incluida la estimación del factor organizador; por utilidades al conjunto de beneficios, sean monetarios o no; y por excedentes la diferencia entre los ingresos totales de la empresa y el pago a factores externos.

Nótese cómo en este sentido, lo medular de una empresa solidaria no es que no pretenda perseguir utilidades o beneficios, sino que éstos en caso de darse no retribuirán al capital, sino al factor organizador que en este caso es el trabajo o el factor C^{465} . Por lo demás, caracteriza a la economía solidaria, al menos en teoría, que esos beneficios o utilidades se persiguen en el marco de una serie de principios y valores como es el caso de la participación democrática, la sustentabilidad, la justicia, la cooperación, etc.

Llegado a este punto podemos decir que hay empresas (por lo general de grandes capitales) que solo operan en el mercado persiguiendo la maximización de sus ganancias, incluso sin importarles el rubro o región

⁴⁶⁵ Al respecto Cfr. Razeto, Luis (1988): *Op. Cit.*, Cap. 2.

en la que invierten. El caso más notable en los últimos años ha sido la irrupción de los llamados *private equities*. En el otro extremo hay empresas solidarias que buscan la eficiencia para perseguir fines sociales, donde los sujetos “beneficiarios” son externos a estas organizaciones y los miembros “internos” están fuertemente motivados en la persecución de esos fines. Más emparentadas a éstas que a las primeras, existen otros formatos solidarios que buscan utilidades para satisfacer las necesidades de sus propios miembros sin desatender sus dimensiones comunitarias.

Incluso, conforme avanza cierta conciencia social y ambiental, son numerosos los grupos humanos que constituyen unidades económicas dispuestas a mostrar cómo “otra economía es posible”, o sea, cómo se puede ser eficiente y al mismo tiempo cuidar el medio ambiente, crear productos saludables, o sistemas de finanzas solidarios, comercio justo, etc.

También en las formas concretas de organizar el trabajo y la gestión es posible destacar distintos tipos empresariales. Es así por ejemplo, que las empresas del trabajo solidario rara vez incluyen un grupo superior y otro inferior. Por lo general, son los propios trabajadores quienes autogestionan todas las funciones, distribuyéndose los roles de manera democrática. Raramente construyen relaciones piramidales. Por lo general predomina un estilo gerencial democrático en la toma de decisiones, lo que a su vez legitima socialmente la construcción de distintos grados de jerarquía, sobre todo en organizaciones complejas. El factor organizador suele ser el factor C o el trabajo, y no el capital, que pasa a ser en los hechos uno de los tantos factores subordinados. Las relaciones económicas que priman a su interior son las de cooperación, ayuda mutua y reciprocidad. Las relaciones de intercambio suelen ser aplicadas en su vinculación con el resto del sistema (por ejemplo, vendiendo su producción en el mercado). Sin embargo, el sector solidario también está integrado por empresas que no privilegian el intercambio a la hora de colocar sus bienes y servicios en el mercado.

Quisiera señalar sin embargo, que los mercados determinados no solo exponen los diferentes tipos de empresas posibles, sino que también contribuyen a que las particularidades de cada una de ellas terminen afectando mayor o menormente a las otras, hasta ir generando verdaderos sincretismos microeconómicos. Es así que algunos autores se refieren a la presencia de indicadores de hibridación en nuestras economía⁴⁶⁶.

⁴⁶⁶ Etzioni le llama “el arte de la combinación”: “Los bienes sociales se consiguen habitualmente mediante híbridos en los que dos o tres sectores aparecen juntos, creando organizaciones superiores a las que surgen de la actuación de un solo sector en solitario”.

Otra forma de clasificar a las empresas, de donde también surgirán lógicas distintas en materia empresarial es con respecto al tamaño. Por lo general, los autores que han tratado el tema de los empresarios desde las ciencias sociales, toman como paradigma a la gran empresa. Creemos que ese es un aspecto que habría que mejorar desde el plano académico, pues las grandes empresas sólo ocupan al 31% de la mano de obra en nuestro continente. En Uruguay, por su lado, las grandes empresas no representan sino una mínima proporción entre el total. De acuerdo al Censo Económico de 1988, había en Uruguay 167.670 MYPES, lo que representaba el 96.7% de las empresas del país; con un total de 416.811 empleados, esto es, el 59.8% de los ocupados del medio urbano.

No cabe duda que en Uruguay, como en el resto del continente, las llamadas empresas modernas, del tipo capitalista de gran tamaño, no llegan a generar siquiera la mitad de los puestos de trabajo, con el agravamiento que fruto de la introducción de moderna tecnología, y otros fenómenos vistos en el capítulo anterior, en los últimos años, lejos de promover nuevos empleos los desplazan hacia el creciente segmento de los Mypes, y de lo que en general preferimos llamar economía popular.

Ello ha provocado que muchas instituciones y gobiernos hayan visto en éstas micro y pequeñas empresas, una posible salida ante el difícil panorama en materia de empleos. Efectivamente las Mypes ocupan mayor cantidad de mano de obra que las grandes empresas, privilegiando el factor trabajo sobre el factor capital.

Sin embargo las soluciones no son sencillas. La fuerte concentración de riquezas en el mundo, donde las grandes empresas desplazan muchas veces a los Gobiernos en materia de poder de toma de decisiones, unido a otros fenómenos como la mayor flexibilidad que provocaron las nuevas tecnologías (tanto duras como blandas), operaron en contra de las Mypes, otrora consideradas las únicas capaces de ser flexibles.

De esta manera, observamos como “nichos” antes ocupados por Mypes ahora pasan a ser dominados por multinacionales que se expanden sin cesar por todo el mundo. Al respecto sobran ejemplos, pero pensemos solamente en el caso de los grandes supermercados. Estos lentamente se están introduciendo en los nichos de los pequeños almacenes barriales.

Cfr. Etzioni, Amitai: La Tercera Vía hacia una buena sociedad. Propuestas desde el comunismo, Madrid, Trotta, 2000, p. 88.

Hasta hace unos años, los grandes supermercados sólo operaban en barrios de alto poder adquisitivo. En Uruguay es posible advertirlo cuando vemos la expansión que éstos han tenido en Carrasco y las salidas hacia el Este del país. Ahora bien, no conformes con este segmento del mercado, éstos se desplazan hacia otros puntos inadmisibles años atrás: la zona del mercado modelo, o Sayago, presentan ahora enormes galpones prolijamente provistos por las grandes cadenas que han afectado a un sinnúmero de almacenes y pequeños locales insertos en la zona. ¿Es posible pensar entonces en una solución por la vía de las Mypes teniendo en cuenta esos fenómenos? Si pensáramos en una competencia con esquemas individualistas, creemos que la solución sería quimérica. Más bien compartimos junto a muchas ONGs., en la necesidad de profundizar los vínculos solidarios entre las Mypes construyendo verdaderas redes que permitan una competencia en pie de mayor igualdad con las grandes empresas.

Cuadro: Estructura del mercado laboral en América Latina en 1996

Tipo de empresa	Porcentaje
Empresas Grandes	31%
Trabajadores Independientes	26%
Empresas Pequeñas	23%
Sector Público	13%
Servicio Doméstico	7%

Fuente: OIT, 1996.

Con esta introducción al tema de los empresarios, queremos hacer notar que si bien el concepto de “trabajador” ha variado en los últimos años, el de empresario creemos ha tenido cambios aún más importantes. En la actualidad hablar de empresarios, es hacer referencia no solo a la gran empresa con una lógica mercantil de intercambios organizados en base al capital. Debemos introducir entonces el aspecto de pluralidad

de empresas y lógicas empresariales, contando para ello con datos, experiencias, e informaciones que analicen a la empresa multinacional, a la gran empresa nacional, pero también a las Mypes, a las empresas cooperativas, a las comunidades de trabajo, al gran productor rural, pero también al pequeño. Sólo así seríamos estrictamente justos, además de objetivos en el plano estrictamente científico.

En el ámbito de la empresa capitalista, también ocurrieron cambios de importancia. En ese sentido, obvio es señalar que cuando hablamos de empresario no lo hacemos a la usanza del siglo pasado, cuando empresarios, propietarios y directores eran roles destinados a una misma persona.

La separación entre propiedad y dirección fue y es un proceso que empezaba a divisarse ya a principios de siglo, sobre todo en las grandes empresas, donde se constataba una evolución en la estructura de las firmas industriales. El papel que las Sociedades Anónimas cumplían, otorgaba al propietario un rol de accionista que muchas veces lo alejaba de la dirección encargada a profesionales de la gestión (managers). Peter Drucker se refiere a este fenómeno señalando que “la doctrina que se desarrolla en forma lenta es que la dirección precede y ciertamente se sitúa a un nivel más elevado que la propiedad, por lo menos en la gran empresa”⁴⁶⁷. No obstante ello, aún perduran los empresarios-propietarios, y este fenómeno es más visible en las economías del tercer mundo. Nuestro país no es una excepción a ello. En una encuesta sobre comportamiento estratégico a 123 empresas uruguayas realizada hace unos años, se observó que en la totalidad de las empresas chicas y de capital nacional, el máximo decisor participa en la propiedad de la misma. En los demás casos es interesante observar cómo crece la tendencia a la existencia de decisores no propietarios a medida que aumenta la participación de capital extranjero en la empresa⁴⁶⁸.

Pero más allá de la propiedad, lo que distingue hoy al empresario es su función directiva en la empresa, lo que implica organizar los recursos disponibles para el logro de los objetivos previamente definidos, y emprender e innovar de acuerdo a un sistema de creencias managerial⁴⁶⁹.

⁴⁶⁷ Además Drucker expone el ejemplo de la Ford como evidencia de este pasaje de la propiedad a la dirección, que se refuerza luego con las experiencias de la Hughes Aircraft Company en los años cincuenta. Cfr. Drucker, P. op. cit. pág. 21 a 31.

⁴⁶⁸ Cfr. Domingo, R. et al: Comportamiento estratégico de las empresas industriales frente a la apertura, Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Depto. de Economía, Documento N° 4, Agosto de 1994, pág. 12.

⁴⁶⁹ Drucker, P. *Technology, Management and Society*, London, Pan Books, 1970.

Así la función directiva incluiría idealmente tres capacidades básicas: resolver problemas, ejecución e iniciativa⁴⁷⁰.

La separación entre propiedad y control⁴⁷¹, ha hecho que cada vez haya una mayor profesionalización en la dirección de empresas, lo que también repercutió en las empresas dirigidas por sus propietarios, en la delegación funcional profesional de muchos departamentos, áreas o unidades de la empresa, como es posible advertir en algunos países latinoamericanos. En ese sentido sabemos por ejemplo, que para el caso de Chile el 87% de las empresas estudiadas en una encuesta respondió tener una unidad específica en materia de Recursos Humanos⁴⁷². “Paralelamente, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, es mayor la presencia de profesionales contratados específicamente en las unidades de recursos humanos. En las empresas grandes, destaca la contratación de asistentes sociales o sociólogos (83%), ingenieros comerciales (44%), psicólogos (36%) y abogados (28%)”⁴⁷³. Para el caso uruguayo, sabemos que los abogados y escribanos son los principales asesores externos de las empresas (69%), seguidos de contadores o auditores (60%), ingenieros o técnicos industriales (18%), sociólogos o psicólogos (9%), Investigadores de mercado (6%), etc.⁴⁷⁴.

Las primeras menciones del concepto empresarial, del francés *entrepreneur*, se remontan al Siglo XVI, designándose como tal al capitán de fortuna, que reclutaba tropas mercenarias para ofrecerlas a quien pagara por ellas. A partir del Siglo XVIII el término es ampliado y pasa a ser utilizado en tres contextos diferentes⁴⁷⁵: en el campo de las obras públicas, designando como empresario a quien es contratado por el estado para llevar adelante la construcción de una importante obra pública; en el campo agrícola, designándose al terrateniente que explotaba tierras de su propiedad con el objeto de producir bienes destinados al mercado; y en el campo de la manufactura, designándose como empresario a

⁴⁷⁰ Cfr. López Pintor, R.: *op. cit.* pág. 257.

⁴⁷¹ En Estados Unidos el porcentaje de directores profesionales (burócratas según la clasificación de Bendix), pasó de 1891 a 1920 del 29 al 48 por ciento, reduciéndose en una proporción parecida el de empleados propietarios. Cfr. López Pintor, R.: *Ibidem.* pág. 258.

⁴⁷² A resultados similares se llegó en otra encuesta realizada por el Programa de Productividad y Calidad en las empresas, aunque también con una muestra no representativa del universo. Cfr. “Calidad Total en Chile...pero no tanto”, en Revista Gestión N° 220, Santiago, Julio de 1993.

⁴⁷³ Cfr. Koljatic, M. y Rosene, F.: “La Administración de Recursos Humanos en Chile: prácticas y percepciones”, Santiago, PUC, 1993, pág. 6 y 7.

⁴⁷⁴ Cfr. Domingo, R. et al.: *op. cit.*, p.p. 15.

⁴⁷⁵ Cfr. Gallino, L.: *Diccionario de Sociología, Madrid, Siglo XXI, 1983, pág. 372-376.*

quien invertía capitales para la producción de mercancías. En todos los casos observamos que es común al empresario el poner en movimiento determinados recursos con el fin de obtener un beneficio, pero a su vez, corriendo el riesgo de no saber a ciencia cierta cuál sería el monto de ese beneficio, e incluso muchas veces, haciendo una inversión con el riesgo de no generar beneficios, soportando por tanto el riesgo de cuantiosas pérdidas de capital.

El beneficio, natural a cualquier emprendimiento económico, en economías capitalistas consiste en obtener una ganancia monetaria luego de pagar la contribución de cada uno de los factores contratados. Ha sido muy discutido en el plano de la filosofía económica, la legitimidad de esa ganancia. En ese sentido, están quienes postulan que el empresario tiene derecho a ese rédito residual, dada su función de organizar el resto de los factores de producción. Compartimos esa idea, pero también la extendemos al resto de las empresas no capitalistas, en el sentido de afirmar que aquel factor que se constituye en organizador del resto tiene derecho a recibir las ganancias luego de pagar a precio justo, la contribución de los factores contratados. Quizá aquí resida el problema mayor del empresario, que puede llegar a basar sus ganancias en un pago por debajo del valor real de cada factor. Ello es evidente en el caso del pago al trabajo, que como vimos en el Capítulo VII, generaba la plusvalía, que no es otra cosa (contra lo que señalaba Marx) que el pago al trabajo por debajo de su valor (no habiendo por tanto, intercambio entre equivalentes). Para Marx, como ya vimos, el beneficio o ganancia del capitalista, reside ya no en una aportación de éste al proceso productivo, sino de su calidad de propietario de los medios de producción y detentor del excedente producido por los trabajadores.

Ahora bien, ¿cómo está articulado el empresariado nacional en cuanto actor social? A nivel macrosectorial, en Uruguay tienen un trabajo importante como actores laborales la Cámara de Industrias del Uruguay, la Cámara Nacional de Comercio, la Cámara Mercantil de Productos del País, y la Confederación Empresarial del Uruguay. A nivel sectorial, además, se conforman múltiples gremios empresariales. Por ejemplo, dentro de las estructuras de la cámara de Industrias funciona la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, la Cámara Industrial de la Vestimenta, etc.

Además, en cuanto a las lógicas empresariales señaladas al principio, las entidades cooperativas reúnen sus empresas, guiadas por los principios cooperativos⁴⁷⁶, en distintas Federaciones de acuerdo al tipo de cooperativa. En ese sentido, las cooperativas de producción se nuclean en la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay; las cooperativas de consumo en su Federación, las de ahorro y crédito lo mismo, etc. Luego todas las Federaciones se reúnen en la Cudecoop, Confederación que reúne a todas las cooperativas del país, lo que suma la importante cantidad de 614.000 socios⁴⁷⁷.

Uno de los análisis más interesantes que se pueden hacer sobre el comportamiento empresarial es el que surge con respecto a los cambios operados en el mercado en el que se encuentran insertos. Sin duda que la caída de una política sustitutiva de importaciones, una cierta autarquía, y una economía cerrada con altas barreras arancelarias, que empieza a visualizarse a partir de los años setenta, llega a su punto más alto en la región con la firma del Tratado del Mercosur, el 26 de Marzo de 1992. A partir de éste, todos los países se comprometían a bajar sus barreras arancelarias, hasta hacerlas mínimas en el seno del Mercosur, y lo más bajas posibles con terceros países. Tal política, contó con el apoyo casi unánime del sistema político, pero con diferencias a nivel de sindicalismo y de algunas empresas y empresarios que veían en el Tratado la firma de defunción para sus actividades. No obstante ello, el Mercosur como principio fue apoyado por la mayoría de los gremios empresariales. A nivel de la Industria, incluso, el sector potencialmente (y en los hechos se confirmó) más susceptible de ser impactado negativamente, el Mercosur jugó un rol importante en cuanto disparador de una necesaria modernización integral de las empresas, a nivel de diferentes sistemas: relaciones laborales, cambios tecnológicos, cultura laboral, etc.

En los últimos años, como ya se dijo, el empresariado nacional analiza, discute y reflexiona sobre las ventajas e inconvenientes de los cambios tecnológicos en materia dura y en materia de gestión. El clásico modelo de producción basado en el esquema taylor-fordista, si ya no tenía la eficiencia de décadas anteriores, tampoco mostraba mayores posibilidades en materia de competitividad con países como Brasil y Argentina, que podía aprovechar con muchas más facilidad las economías de escala.

⁴⁷⁶ Nos referimos a los principios cooperativos heredados de los Pioneros de Rochdale, y adoptados por una nueva declaración en Manchester, 1995. Cfr. Cudecoop: *Identidad y Principios Cooperativos*, Montevideo, Nordan Ed., 1996.

⁴⁷⁷ Cfr. Errandonea, A. y Supervielle, M.: *Las cooperativas en Uruguay*, Montevideo, FCU, 1992.

Los programas de Calidad Total, de producción flexible, las tercerizaciones, la constitución de equipos, la necesidad de repensar y re-elaborar las relaciones laborales clásicas en las empresas, de flexibilizar los mecanismos de producción, etc., empiezan a ser tenidos en cuenta por el empresariado nacional.

Estudios realizados en nuestro país nos hablan de un modelo de cambio que parafraseando a Humphrey, se denominaría “Just in Time taylorizado”⁴⁷⁸. En este marco, los principales cambios de la organización tradicional introducidos por el modelo serían, según el citado autor: “automatización de equipos y procesos, la introducción de la tecnología de grupo y las manufacturas celulares, la responsabilidad del operador por cierto grado de mantenimiento de los equipos y por el control de calidad, el manejo obrero de las técnicas de control estadístico de proceso y la mayor rotación de los obreros en las tareas. Se verifica la modernización de la gestión administrativa y comercial y, en algunos casos, la reducción de jerarquías. Pero la supervisión directa sigue siendo importante como elemento de control”⁴⁷⁹.

La mayor parte de esos elementos han sido observados en la realidad uruguaya, aunque habría que ser más preciso y constatar –al igual que en el caso del movimiento sindical– diversas etapas, mentalidades y acciones empresariales.

En tal sentido podemos decir que al igual que en otros países de la región, es posible encontrar en Uruguay algunos “tipos empresariales” en materia de cambio tecnológico.

En primer lugar está el empresariado tradicional que basa su organización de trabajo en un esquema taylorista y realiza cambios tecnológicos sólo en materia de equipos. Podemos llamar a éstos, empresarios tradicionales, cuya inserción en el mercado está ligada a los cánones tradicionales.

En segundo lugar hay un empresariado que se adapta a los cambios introduciendo tecnología “dura”, y también promoviendo cambios en la organización de las tareas, sobre todo en materia de ampliación de las mismas. Este tipo empresarial no logra romper con la cultura

⁴⁷⁸ Esta es la hipótesis de trabajo mantenida por autoras del Departamento de Sociología de la Universidad de la República. Cfr. De Oliveira, L. y Massera, E.: *Estrategias de organización empresarial y nuevas formas de competitividad que se esbozan*, Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Depto. de Sociología, Doc. de Trabajo No. 34, Mayo de 1994.

⁴⁷⁹ Cfr. Humphrey, J.: “Adaptando o modelo japonés ao Brasil”, en *Ibidem.*, pág. 5.

clásica empresarial en materia de relaciones laborales. Por lo general son empresarios conservadores cuyas innovaciones organizacionales no conducen a una mejora ni en la calidad de vida de los trabajadores ni en la calidad de los productos. Su mentalidad sigue siendo cortoplacista, quizá afectada por los cambios en la dinámica de los mercados.

En tercer lugar, están los empresarios más modernos, que a la par de incluir tecnología “dura”, innovan en la organización de la producción. Estos empresarios buscan insertarse en el nuevo contexto competitivo a partir de estrategias de competitividad tendientes a mejorar la calidad de los productos y procesos. Para esta lógica, la Calidad Total se transforma en un programa indispensable para comenzar un nuevo camino. Son empresas ligadas por lo general a capitales extranjeros, con líderes formados y capacitados en las nuevas técnicas y conocimientos manageriales.

En cuanto a la visión que la sociedad tiene de los empresarios en Uruguay, los datos no son alentadores: la mayoría de los uruguayos pretende que sus hijos sean profesionales (64%) antes que empresarios (7%). La “cultura de no arriesgar” queda reflejada en el hecho que la gran mayoría de los uruguayos prefiere un empleo público antes que uno privado. Respecto a la confianza, en una escala del 1 al 10, los empresarios tienen apenas 3 puntos de confianza, solo algo por encima de la policía y por debajo del Parlamento (5) y sindicatos (4,5). Es sintomático además, que la mayoría de los uruguayos piensen que la riqueza existe y no hay que crearla, o que son negativas las inversiones extranjeras pues se llevan las riquezas⁴⁸⁰.

Trabajo en grupos

> ¿Conocen empresas cuya gestión y propiedad estén en manos de trabajadores? ¿Cómo se les puede denominar? ¿Qué diferencias encuentran respecto a otras formas de empresas capitalistas?

⁴⁸⁰

Cfr. Interconsult en <http://www.acde.org.uy/eventos/EIRolEmpresario.htm> (relevado en Enero de 2011)

Texto I I:

Las empresas son realidades complejas: cada empresa es un micromundo social

(Tomado de Luis Razeto: "Las empresas alternativas", Montevideo, Nordan, 2002)

Distintas personas que forman parte de una empresa, tienen de ella experiencias e ideas que pueden ser muy diferentes. Para unos es un lugar de trabajo, para otros una oportunidad de inversión, para algunos un centro de poder, para otros un conjunto de sistemas y procesos técnicos, o también una institución que tiene derechos y responsabilidades. Estos distintos puntos de vista, más otros que se podrían agregar, nos muestran que la empresa -de cualquier tipo que sea- es una realidad compleja. En ella se combinan siempre elementos económicos, técnicos, sociales, jurídicos, políticos y culturales, constituyendo en su conjunto una totalidad estructurada.

En cada empresa participan varias o numerosas personas, que cumplen funciones distintas contribuyendo todas a una operación de conjunto. En la empresa se realizan variadas actividades, articuladas mediante una organización, y encaminadas hacia determinados objetivos. Los mismos objetivos de una empresa suelen ser múltiples y de varios niveles: obtener beneficios económicos para sus miembros, o para sus dirigentes; producir determinados bienes y controlar una parte del mercado; desarrollar innovaciones tecnológicas; perfeccionar la fuerza de trabajo de sus integrantes; influir sobre la sociedad en aspectos políticos y culturales, etc.

Además de los objetivos comunes o generales de la empresa, cada integrante de ella se propone alcanzar objetivos particulares, que cubren la más variada gama de posibilidades, relacionados con los intereses y las funciones que tenga.

Para la realización de cada distinto tipo de objetivos y funciones, las empresas se dan una estructura que organiza y dispone los medios y las actividades del caso. Pero es posible distinguir en ella una organización y operación económica, una institucionalidad jurídica, un organigrama funcional y jerárquico, un sistema técnico, una forma de relaciones laborales, distintos mecanismos de integración social y de procesamiento de conflictos, etc.

HABLAMOS DE LA EMPRESA COMO UNA UNIDAD (UNIDAD SOCIAL, UNIDAD ECONOMICA, UNIDAD JURIDICA, UNIDAD CULTURAL, UNIDAD TECNICA, Y UNIDAD DE TODAS ESTAS UNIDADES), COMPUESTA SIN EMBARGO DE MULTIPLES ELEMENTOS. ES, PUES, UN MICROMUNDO SOCIAL, QUE SE MANIFIESTA COMO UNA ORGANIZACIÓN DE PERSONAS Y DE ACTIVIDADES RACIONALMENTE INTEGRADAS A TRAVES DE RELACIONES ECONOMICAS, SOCIALES, TECNOLOGICAS, INSTITUCIONALES.

El hecho de que todos los elementos de una empresa se encuentren organizados no impide que entre ellos existan conflictos y tensiones internas, que pueden llegar a ser de magnitudes considerables. Por otra parte, cada unidad u organización económica mantiene constantemente relaciones con terceros (otras empresas, el público, los clientes, el Estado, etc.) y con el resto de la sociedad, recibiendo simultáneamente influencias y condicionamientos; se trata, también en este sentido, de una interacción compleja.

Es importante adquirir una visión de conjunto, lo más amplia y completa posible, del funcionamiento de las empresas en todos sus aspectos. Su conocimiento otorga la capacidad de actuar en ellas con mucha mayor eficacia: planificar con realismo la acción, aprovechar las coyunturas favorables, combinar los propios objetivos e intereses con los de otros para potenciar la acción, ampliar las capacidades de presión y negociación, etc.

Una de las razones que impiden o dificultan que los trabajadores y sectores populares en general participen en la gestión de las empresas, u organicen empresas alternativas bajo su conducción, es precisamente el haber sido tradicionalmente excluidos del conocimiento de aquellas dimensiones globales propias de la vida de las empresas. Su capacitación, su experiencia y su práctica, suelen quedar limitadas a lo necesario para el ejercicio de sus trabajos y funciones instrumentales al interior de la empresa. Los trabajadores están limitados en su acción porque no conocen en profundidad las estructuras generales de la empresa, no tienen acceso a gran parte de las fuentes de información, y carecen de una comprensión adecuada de diversos mecanismos y criterios para la adopción de decisiones empresariales.

PUESTOS EN CONTACTO PRINCIPALMENTE CON LAS EMPRESAS CAPITALISTAS Y ESTATALES, LOS TRABAJADORES A MENUDO DESCONOCEN

QUE HAY OTRAS POSIBILIDADES DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL EN LAS QUE PUEDEN SER PROTAGONISTAS Y ORGANIZADORES, SIN RENUNCIAR A SUS IDEALES Y VALORES DE JUSTICIA Y FRATERNIDAD SINO CONCRETIZANDOLOS EN LAS PROPIAS ACTIVIDADES ECONOMICAS.

EL DESARROLLO DE UNA AMPLIA CULTURA DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJO, QUE RECOJA EL APORTE DE LAS CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES Y QUE VAYA MAS ALLA DE ESTAS EN LA VALORACION Y RECONOCIMIENTO DE LAS POSIBILIDADES ALTERNATIVAS, LLEVA A UN POTENCIAMIENTO NO SOLO DE LAS FORMAS ALTERNATIVAS DE HACER ECONOMIA SINO DE LOS TRABAJADORES Y DEL MOVIMIENTO LABORAL EN SU CONJUNTO.

Entre otras cosas, permite a los trabajadores llegar a ver con transparencia las complejas relaciones que configuran esos micromundos sociales donde desenvuelven gran parte de sus vidas, y a partir de ello proponerse objetivos realistas más elevados y amplios. Al avanzar en nuestro estudio iremos comprendiendo mejor la centralidad que adquiere la cultura de la empresa y del trabajo en el desarrollo de un proceso alternativo y creativo de transformación social.

Bibliografía

- Abegglen, J. y Stalk, G.: *Kaisha. La Corporación Japonesa*, Barcelona, Plaza & Janes, 1986.
- Abramo, L. Y Montero, C.: "La Sociología del Trabajo en América Latina: Paradigmas Teóricos y Paradigmas Productivos", en *Rev. Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, Año 1, N° 1, México, 1995.
- Agacino, R. et al.: "Apertura y eficiencia productiva: la experiencia chilena 1975-1989", en *Documento de Trabajo N° 92*, Santiago, Pet, 1992.
- Aglietta, M.: *Regulación y crisis del Capitalismo*, México, Siglo XXI Editores, 1979.
- Alonso, O.: "Automatización y Estrategia Sindical", Caracas, Ildis-Nueva Sociedad, 1989.
- Anderson, P.: "El modo de producción feudal", en: *Transiciones de la Antigüedad al feudalismo*, Siglo XXI Editores, México, 1997
- Apolaya, W. et. al.: "Propuesta metodológica para la medición de los niveles de calidad del empleo", INEI, Perú, 1994.
- Araujo e Oliveira, J.: *La nueva empresa: el aprendizaje como parte del negocio*, Montevideo, Cinterfor, 1994.
- Arnal, M. y Segovia M.: "El uso de las tecnologías de la información (TICs) para el control de los trabajadores", en *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, 48-49, Madrid, Otoño 2006.
- Arsuaga, E. y Cantera, E.: *Experiencias de gestión social en Europa*, Madrid, Asociación para el progreso de la Dirección, 1979.
- Arvon, H.: *La filosofía del trabajo*, Madrid, Taurus, 1965.
- Ayres, R.: *La próxima Revolución Industrial*, México, Ed. Gernika S.A., 1987.
- Babbage, Ch.: *Causes and consequences of large factories*, citado por Urwich, L. y Brech, F.: *La historia del management*, Barcelona, Ed. Orbis, Biblioteca de la Empresa N° 8, 5ta. Ed., 1986.

- Bakwer, D.: "Como enfocar la reingeniería", en *Rev. Gestión*, Año XIX, N° 233, Santiago de Chile, 1994.
- Banco Mundial: *Informe sobre el Desarrollo Mundial 1995*, Washington DC, Banco Mundial, 1996.
- Baño, R. y Faletto, E.: *Estructura social y estilo de desarrollo*, Santiago, Flacso, 1993.
- Barretto, H.: "Negociación colectiva en la industria textil: vuelta a la semilla", trabajo presentado al Curso de Sociología del Trabajo, Post-grado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, Facultad de Derecho, 1997.
- Bauman, Z.: *Mundo consumo*, Buenos Aires, Paidós, 2010.
- Bell, D.: *El advenimiento de la sociedad post-industrial*, Madrid, Alianza Universidad,
- Bernoux, P.: *La sociologie des organisations*, en Durand, J. (comp): *Sociologie contemporaine*, París, Ed. Vigot, 1989, pág. 383.
- Braverman, H.: *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo, 1975.
- Bronstein, A.: "La flexibilidad del trabajo en los países industrializados: perfiles de un debate", en *Revista Derecho Laboral* N° 153, Montevideo, Enero de 1989.
- Buchelli, M.: "Uruguay: La cobertura de la seguridad social en el empleo, 1991-2002", en Bertranou (comp): *Protección social y mercado laboral*, Santiago, OIT, 2004
- Burawoy, M.: *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, MTSS, Col. *Economía del Trabajo* N° 31, 1989 (edición original de 1979).
- Burns, T. y Stalker, G.: *The management of Innovation*, Londres, Tavistock, 1961.
- Calvo, C. y Sucazes, D.: "Algunas restricciones al empleo. Estudio basado en las Encuestas de Hogares", Montevideo, INE, 1992.

- Campero, G.: "Sindicalismo en los 90: desafíos y perspectivas", *Economía & Trabajo*, Año 1, N° 2, 1993.
- Castillo, J.J.: "La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma", versión provisional para el *Tratado de Sociología del Trabajo para América Latina*. <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/eco/soci-trabdehoy.htm> (recuperado en Enero de 2011).
- Castro, N. y Guimarães, A.: "Depois de Burawoy: sobre a construção de modelos na análise do trabalho industrial", trabajo presentado al Seminario Interdisciplinar "Modelos de Organização Industrial, Política Industrial e Trabalho", ABET, São Paulo, Abril de 1991.
- Cea D'ancona, Ma.: *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, Ed. Síntesis, 1996.
- Chiavenato, I.: *Administración de recursos humanos*, Colombia, Mc. Graw Hill, 1993.
- Cienes-OEA: *Conceptos e indicadores de empleo en base a Encuestas de Hogares*, Santiago, Cienes-OEA, 1995.
- CUI: *Relaciones Laborales y Convenios Colectivos en el Uruguay*, Montevideo, CIU, 1995.
- Clerc, J.: *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, Ginebra, OIT, 1987, pág. 200.
- Clifford, D. and Cavanagh, R.: *The Winning Performance*, Sidgwick & Jackson, Londres, 1985.
- Clutterbuck, D. Y Crainer, S.: *Los maestros del management*, Barcelona, Grijalbo, 1990.
- Cohendet, P. et. al.: "Propriétés et principes d' evolution des processus de production dans un régime de variété permanente", en Cohendet (Ed): *L' apres-taylorisme. Nouvelles formes de rationalisation dans l' entreprise en France et en Allemagne*, París, Economica, 1988.
- Córdoba, M.: *El desarrollo y la Participación de los trabajadores en las decisiones*, Bogotá, Ed. Tercer Mundo, 1987.

- Coriat, B.: *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Madrid, Siglo XXI Ed., 1993.
- Crozier, M. y Friedberg, E. : *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, México, Alianza Ed., 1990.
- Cudecoop: *Identidad y Principios Cooperativos*, Montevideo, Nordan Ed., 1996.
- Cunningham, H.: *Trabajo y explotación infantil. Situación en Inglaterra de los siglos XVII al XX*, Madrid, MTSS, 1991
- Davis, P y Donaldson, J.: *Management Cooperativista*, Bs.As., Granica, 2005.
- De Oliveira, L. y Massera, E.: *Estrategias de organización empresarial y nuevas formas de competitividad que se esbozan*, Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Depto. de Sociología, Doc. de Trabajo N° 34, Mayo de 1994.
- De Soto, H.: *El otro sendero*, ILD, Lima, 1987.
- Di Tella, T.: *El sistema político argentino y la clase obrera*, Bs. As., Eudeba, 1964.
- Dombois, R. Y Pries, L.: "¿Necesita A.L. su propia Sociología del Trabajo?", en *Revista sociología del Trabajo*, Año 1, Nro. 1, 1995.
- Dombois, R.: "Empleo atípico en economías sin empleo típico? Problemas analíticos del concepto de la relación laboral normal: el ejemplo de Colombia", en *IIEEL: Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*, Serie de Investigaciones N° 98, Ginebra, OIT, 1993.
- Domingo, R. et al: *Comportamiento estratégico de las empresas industriales frente a la apertura*, Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Depto. de Economía, Documento N° 4, Agosto de 1994, pág. 12.
- Drucker, P. *Gestión Dinámica. Lo mejor de Peter Drucker sobre management*, Barcelona, Hispano Europea S.A., 1981.

- Drucker, P. *Techonology, Management and Society*, London, Pan Books, 1970.
- Echeverría, M. Y Herrera, G.: *Innovaciones en la empresa y situación del trabajo: la visión sindical*, Santiago, Pet, doc. de Trabajo N° 97, Octubre de 1993.
- Enciclopedia de Gestión y Administración de Empresas*, Barcelona, Grijalbo, 1982, pág. 730.
- Erbes Seguin, S. y Ollier, P: *Sociología del trabajo*, Madrid, Ed. Pirámide, 1978.
- Errandonea, A. y Costábile, D.: *Sindicato y Sociedad en el Uruguay*, Montevideo, FCU, 1969.
- Errandonea, A. y Supervielle, M.: *Las cooperativas en Uruguay*, Montevideo, FCU, 1992.
- Fayt, C.: *Historia del pensamiento político*. Grecia., Buenos Aires, Omeba, Col. América en letras, 1966.
- Ferguson, A.: *Ensayo sobre la historia de la sociedad civil*, Madrid, Akal, 2010
- Ferreiro, O. "Calidad Total: la ventaja competitiva", Santiago, Pontificia Universidad Católica de Chile, Programa de Productividad y Calidad en la Empresa, IV Congreso de Marketing, Icare, 1991.
- Filgueira, C.: ponencia presentada al II Curso de Postgrado de formación de sociólogos Ciesu-Clacso; en Piñeiro, D. (Comp).
- Flores, N.: *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y los riesgos psicosociales*, Madrid, CES, colección estudios 214, 2008.
- Fondation Pietro Seveso: "Le travail à domicile en Italie, en France, et au Royaume Uni", Brusellas, CEE, V/1910/86, 1986.
- Forslin, J.: "Descualificación y recualificación", *Revista Sociología del Trabajo* N° 13, Madrid, Otoño 1991.
- Freyssinet, J.: *El desafío de las políticas de empleo en el siglo XXI. La expe-*

riencia reciente de los países de Europa Occidental, Bs.As., Conicet, 2007

Frías, P. Hacia una nueva cultura del trabajo, Santiago, PET, Documento de Trabajo N° 109, Enero de 1996.

Friedmann, G.: "El objeto de la sociología del trabajo", en Friedmann y Naville: Tratado de Sociología del Trabajo.

Friedmann, G.: Problemas humanos del maquinismo industrial, Ed. Sudamericana, 1956.

Friedmann, G. y Naville, P. Tratado de Sociología del Trabajo, México, FCE, 1978 (versión original de 1964).

Gallaga, N.: "Teoría de las relaciones humanas", en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/teorelhum.htm> (relevado en Enero de 2011)

Gallino, L.: Diccionario de Sociología, Madrid, Siglo XXI, 1983.

García, C. y Sanz, L.: "Conceptos y clasificaciones en la economía de los servicios", Zona Abierta N° 65/66, Madrid, Ed. Pablo Iglesias, 1993.

Garmendia, J, y Parra Luna, F.: Sociología industrial y de los recursos humanos, Madrid, Taurus, 1993.

Geller, L.: "Estrategias de productividad y empleo". Ponencia presentada al Seminario sobre "Productividad y Empleo", de Incasur, Buenos Aires, 1988.

Gershuny, J. y Miles, Y: La nueva economía de servicios. La transformación del empleo en las sociedades industriales, Madrid, MTSS, 1988.

Giddens, A: Sociología, Madrid, Alianza Universidad Textos, 1991.

Girardo, C. et alt: "Los trabajadores del conocimiento y su identidad profesional: el caso de la industria del software en México", ponencia presentada en V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, Montevideo, 2007.

Godio, J.: "El hombre y su empleo deben ser el centro de la política",

Semanario Martes, 4 de marzo de 1997.

- Goffmann, E.: *La Mis en scène de la vie quotidienne*, París, Minuit, 1973.
- Goldsmith, W. and Clutterbuck, D.: *The Winning streak*, Pening Books, England, 1985.
- Guerra Ferreira. et al.: "Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro", Seminário interdisciplinar "Modelos de organização industrial, política industrial e trabalho", São Paulo, 11 de Abril de 1991.
- Guerra, P. "Las Lesiones por Esfuerzo Repetitivo: que son, por qué se originan y cómo prevenirlas", trabajo presentado a la Cátedra de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, Post-grado en Ciencias Sociales del Trabajo, Santiago, Pet-Uahc, 1994.
- Guerra, P. "Epistemología del método cualitativo para la intervención social en OEPs", Santiago, Paper, Programa de Economía del Trabajo, febrero de 1994.
- Guerra, P. Empleo precario y empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate, Santiago de Chile, Pet, Documento de Trabajo N° 105, Diciembre de 1994.
- Guerra, P. "¿Es necesariamente precaria la flexibilidad? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad". En Agacino, R. y Echeverría, M. (ed.): *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias*, Santiago, Clacso-Pet, 1995.
- Guerra, P. *Gestión Participativa y Nuevas Relaciones Laborales en Empresas Uruguayas*, Montevideo, FCU, 1996.
- Guerra, P. *Crisis y empresas alternativas en Uruguay. El caso de las cooperativas de producción como emergentes de un sector solidario de hacer economía*, Serie Investigaciones N° 18, Montevideo, Departamento de Sociología, FCS, Udelar, 1997.
- Guerra, P. *La conflictividad laboral en Uruguay. Cinco años de evaluación y seguimiento*, Montevideo, CEALS, Serie Relaciones Laborales N°3, 1997.

- Guerra, P. *Socioeconomía de la Solidaridad*, Montevideo, Nordan, 2002.
- Guerra, P. y Supervielle, M.: *De la producción en masa a la producción ajustada. La nueva organización del trabajo*, Montevideo, Ceals-FCS, 1993.
- Habermas, J.: "La crisis del Estado de Bienestar y el agotamiento de las energías utópicas", *Ensayos Políticos*, Barcelona, Península, 1984.
- Hakim, C.: *Research design: strategies and choices in the design of social research*, London, Routledge, 1994.
- Hax, A. y Majluf, N.: *Gestión de empresa con una visión estratégica*, Santiago, Ed. Dolmen, 1993.
- Haya de la Torre, V.: "Moral Revolucionaria", en *Bohemia Azul*, Lima, no. 7, 1 de enero de 1924.
- Hermel, P. *La Gestión Participativa (Management Participativo)*, Barcelona, Ed. Gestión 2000, 1990.
- Herrera, G.: *Cambio Técnico y Relaciones Sociales de Trabajo: un vínculo complejo*, Santiago, Pet, Doc. de Trabajo N° 81, Febrero de 1991.
- Herrera, G.: *Cambio tecnológico y relaciones laborales: claves de la modernización productiva; Documento de Trabajo N° 96*, Santiago, PET, 1993.
- Herrera, G.: "Cambio y modernización: cuatro tipos ideales de estadios tecnológicos", Santiago, Postgrado PET, 1993.
- Hesíodo, *Los trabajos y los días*, Valencia, Ed. Prometeo.
- Hinkelammert, F.: "El mundo de la globalización es ingobernable", en *Revista del Sur* N° 72, Montevideo, Octubre de 1997.
- Hopenhayn, M.: *El trabajo: itinerario de un concepto*, Santiago, Pet, 1988.
- Iacocca, L.: *Autobiografía de un triunfador*, Barcelona, Grijalbo, 1985.
- Ilades: *Juan Pablo II y el Trabajo*, Santiago, Ilades, 1984.

- INE: *Encuesta Continua de Hogares. Principales resultados 1996*, Montevideo, INE, 1997.
- Iraburu: "Hechos de los Apóstoles en América", <http://www.corazones.org/diccionario/esclavitud.htm> (relevado en Enero de 2011).
- Iranzo, C.: *Círculos de Calidad en Venezuela*, Caracas, Ildis-Nueva Sociedad, 1991.
- Iranzo, C.: "Cambio tecnológico y trabajo", en Calero, F (comp.): *Nuevos retos del sindicalismo*, Caracas, Ildis - Ed. Nueva Sociedad, 1988.
- Juan Pablo II: *Laborem Exercens*, Santiago, Paulinas, 1987.
- Knights, D. and Willmott, H.: *Labour Process Theory*, London, The Macmillan Press, 1990.
- Koljatic, M. y Rosene, F.: "La Administración de Recursos Humanos en Chile: practicas y percepciones", Santiago, PUC, 1993.
- Lawler, E.: *Pay and Organizational Effectiveness*, New York, Mc. Graw Hill, 1971.
- Lawrence, P. y Lorsch, J.: *Organización y Ambiente*, Santiago, Ed. Labor S.A., 1987.
- Leborgne, D. et Lipietz, A.: "Pour éviter l'Europe à deux vitesses", en *Travail et Société*, vol 15 N°2, París, 1990.
- Leborgne, D. y Lipietz, A.: "Ideas falsas y cuestiones abiertas sobre el post-fordismo", en revista "Trabajo" N° 8, México, 1992.
- Lemaitre, N.: *In Search of Belgium Excellence*, Université Libre de Bruxelles, Ecole de Commerce Solvay, 1984.
- Lipietz, A.: "Las Relaciones capital - trabajo en el umbral del siglo XXI"; en *Pries - Conosur: Mercosur o integración de los pueblos del cono sur*, Bs.As., 1991.
- López Pintor, R.: *Sociología Industrial*, Madrid, Alianza Ed., 1986.

- Maestre Alfonso, J.: *La investigación en Antropología Social*, Madrid, Ariel Sociología, s/f.
- Marglin, S.: "Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?"; en Gorz, A. (comp.): *Crítica de la división del trabajo*, Barcelona, Laia, 1977.
- Marx, K.: *El Capital*, Vol. I, Madrid, Biblioteca del pensamiento socialista, 15a. Edición, 1984.
- Maslow, A.: "A theory of Human Motivation", *psicological review*, num.50, Julio de 1943.
- Max Neef, M. et alt.: *Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro*, *Development dialogue*, número especial 1986, Cepaur-Dag Hammarskj old, Uppsala, Suecia.
- Mayntz, R.: *Sociología de la Organización*, Madrid, Alianza Universidad, 1972.
- Mingione, E.: *Las sociedades fragmentadas*, Madrid, MTSS, 1993.
- Molitor, M.: "Nuevas ofertas de participación", notas del postgrado Pet-Uahc en Ciencias Sociales del Trabajo, Santiago, 1992.
- Montero, C.: "Paradigmas teóricos en los estudios del trabajo", ponencia presentada en el Primer Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, San José de Puerto Rico, 15-20 de Mayo de 1994.
- Mori, G.: *La Revolución Industrial*, Barcelona, Grijalbo, 1983.
- Mussche, G.: "Les relations entre stratégies et structures dans l'Entreprise", París, *Revue Economique*, enero de 1974.
- Neffa, J.: *Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*, México, Inet, 1982.
- Noguera, J.: "El concepto de trabajo y la teoría social crítica", Barcelona, *Papers Revista de Sociología* 68, Universidad Autónoma de Barcelona, 2002.
- O'Connor, D.: *Historia crítica de la filosofía Occidental. La filosofía en la*

antigüedad, Barcelona, Paidós Studio, 1982.

Obsur: Presencia cristiana en las experiencias de economía popular, Montevideo, Obsur, 1990.

Oddone, G. et al: Del sector informal a la informalización de la economía: trabajadores nuevos en Uruguay, Montevideo, FCU, 1990.

Offe, C.: "El crecimiento del sector de servicios", en Zona Abierta N° 65/66, Op. Cit.

Ogliastri, E.: Gerencia japonesa y círculos de participación. Experiencias en América Latina, Bogotá, Ed. Norma, 1988.

Ohno, T.: El sistema de producción toyota. Más allá de la producción a gran escala, Barcelona, Ed. Gestión 2000, 1991.

OIT: "Employment, incomes and equality. A strategy for increasing productive employment in Kenya", Ginebra, OIT, 1972.

OIT: "Estadísticas del empleo en el Sector Informal", Informe III, 15ª. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, Enero de 1993.

OIT: El empleo en el mundo, 1996-1997, Ginebra, OIT, 1997.

OIT: El Trabajo en el Mundo, Ginebra, OIT, Tomo 5, 1992.

OIT: Informe Relasur: Las relaciones laborales en Uruguay, Montevideo, OIT, 1995.

Osipova, E., et al: Historia de la sociología del siglo XIX a comienzos del XX, URSS, Ed. Progreso, 1989.

Ouchi, W.: Teoría Z. Un desafío americano, Ed. Fondo Educativo Interamericano, 1982.

Pagé, J.P et al: La recherche de l` excellence en France, Bordes, París, 1987.

Paiva, V.: Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional, Río de Janeiro, UFRJ, 1989.

- Pérez Adán, J.: *Sociología. Conceptos y usos*, Navarra, Ed. Universidad de Navarra, 1997.
- Pérez Adán, J.: *Sociología*, Madrid, Ediciones Internacionales Universitarias, 2006.
- Perrow, C: "A Framework for the Comparative Analysis of Organizations", *American Sociological Review* N° 32, 1967.
- Pietsch, M.: *La Revolución Industrial*, Barcelona, Herder, 2a. Ed., 1965.
- Piore, M.: "Dos concepciones sobre la flexibilidad del trabajo", en Gutiérrez Garza, E.: *La ocupación del futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*, México, Ed. Nueva Sociedad, 1990.
- Polanyi, K.: *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, México, FCE, 1992. (edición original inglesa en 1957).
- Porto, L. y Cladera, J.J.: "Industrias multinacionales en Uruguay y Mercosur", Montevideo, CEALS, 1994.
- Pucci, F et al: "Las normas de certificación de calidad en las empresas químicas y alimenticias uruguayas: entre el ritualismo y la innovación" ponencia presentada en V Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Montevideo, ALAST, 2007.
- Radl Philipp, R.: *Sociología Crítica: perspectivas actuales*, Madrid, 1996.
- Ran Ide, T.Y Cordell, A.: "Las nuevas herramientas: implicaciones para el futuro del trabajo", en *El Socialismo del Futuro*, N°6, Madrid, 1992.
- Ratinoff, R.: "Los nuevos grupos urbanos: las clases medias"; en Lipset y Solari (comp.): *Elites y Desarrollo en América Latina*, Bs.As., Paidós, 1967.
- Razeto, L.: *Crítica de la Economía, Mercado Democrático y Crecimiento*, Santiago, Pet, 1994.
- Razeto, L.: *De la economía popular a la economía de solidaridad en un proyecto de desarrollo alternativo*, Santiago, Pet, Julio de 1993.

- Razeto, L.: *Economía de Solidaridad y Mercado Democrático, Libro Tercero, Santiago, Pet, 1988.*
- Razeto, L.: *Las Donaciones y la Economía de la Solidaridad, Santiago, Pet, 1994.*
- Rifkin, J.: *El fin del trabajo, Bs. As., Paidós, 1996.*
- Rodolfo, R.: *Sócrates, Buenos Aires, Ed. Eudeba, 1959.*
- Roffmann, H.: "Modernización productiva y participación sindical". Ponencia elaborada para el Seminario Flexibilidad del Trabajo, México, febrero de 1989.
- Roll, E.: *Historia de las doctrinas económicas, México, CFE, 7a. Ed., 1971.*
- Rolle, P.: *Introducción a la Sociología del Trabajo, Barcelona, De. Planeta, 1974.*
- Rosanvallon, P.: *La nueva cuestión social. Repensar el Estado Providencia, Bs. As., Manantial, 1995.*
- Sabel, C.: *Work and politics, Cambridge, Cambridge University Press, 1982.*
- Sáez, J.: "La esclavitud en Roma", en <http://mural.uv.es/juasajua/esclavitud.htm> (relevado en Enero de 2011)
- Sahlins, M.: *Economía de la Edad de Piedra, Madrid, Akal, 1983.*
- Santos Ortega, J.: *Sociología del Trabajo, Valencia, Tirant lo blanch, 1995.*
- Silva Herzog, J.: *Historia del pensamiento económico-social. De la antigüedad al siglo XVI, México, FCE, 5a. Ed., 1966.*
- Simón, I.: *Trabajo. Sociedad y cultura, Caracas, Ifedec, 1987.*
- Smith, A.: *La riqueza de las Naciones, Madrid, Aguilar Ed, 1961, pág. 9.*
- Smith, C.: "Especialización flexible, automatización y producción en serie", *Sociología del Trabajo* N° 7, Madrid, otoño de 1989.
- Smith, V.: "El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años después", en *Revista Sociología del Trabajo* N° 26, Madrid, Invierno 1995-1996.

- Solari, A. Et al.: *Teoría, Acción Social y Desarrollo en América Latina*, México, Siglo XXI Ed., 1976.
- Spendingolini, M.: *Benchmarking*, Madrid, Grupo Ed. Norma, 1994.
- Stankiewicz, F.: *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos: el tiempo de las revisiones*, Bs. As., Ed. Humanitas, 1991.
- Stolovich, L. et al: *Calidad Total ¿maquillaje o transformación?*, Montevideo, Fesur - Ciedur, 1996.
- Stolovich, L.: *La tercerización ¿con qué se come?*, Montevideo, Ciedur, 1996.
- Supervielle, M.: ponencia presentada al II Curso de Postgrado de formación de sociólogos del Ciesu-Flacso; en Piñeiro, D. (Comp.): *Los trabajos de la Sociología*, Montevideo, Ciesu y Banda Oriental, 1988.
- Supervielle, M. y Guerra, P.: *De la producción en masa a la producción ajustada*, Montevideo, Ceals-FCS, 1993.
- Supervielle, M. y Gari, G.: "El sindicalismo en el Uruguay", análisis de encuesta Pit-Cnt/Ceals, Montevideo, Ceals, 1993.
- Supervielle, M.: "El trabajo con trans fondo solidario", ponencia presentada en V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, Montevideo, 2007
- Taylor, F.: *Management Científico*, Barcelona, Oikos-Tau, 1970 (versión original inglesa de 1911).
- Thompson, P.: "Jugando a ser trabajadores cualificados", Madrid, Rev. Sociología del Trabajo, N° 7, Otoño de 1989, pág. 105.
- Toffler, A.: *La tercera ola*, Madrid, Plaza & Janes, 1985.
- Tokman, V.: "Dinámica de Mercado de Trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina", en Katzman (comp): *Fuerza de trabajo y movimiento laboral en América Latina*, México, El Colegio de México, 1979.
- Tokman, V.: *El sector informal hoy: el imperativo de actuar*, Santiago, Prealc, 1987.
- Touraine, A. y Mottez, B.: "Clase Ouvrière et Société globale", en Friedmann, G. y Naville, P.: *Op. Cit.*, Tomo II.

Touraine, A.: "La organización profesional de la empresa", en Friedmann, G. y Naville, P. Op. Cit

Touraine, A.: Actores sociales y sistemas políticos en América Latina, Santiago, Prealc, 1987.

Touraine, A.: *La conscience ouvrière*, París, Le Seuil, 1966.

Toynbee, A.: *The Industrial Revolution*, Boston, Beacon Press, 1956.

Trépo, G.: "Conditions de travail, hygiène et sécurité", un Joffre, P. et Simon, Y.: *Encyclopédie de la gestion*, París, Económica, 1989, pág. 488-518.

Tripier, P.: *Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo*, Madrid, MTSS, Col. Economía y Sociología del Trabajo N° 74, 1995.

VVAA: *Trabajo y capitalismo entre siglos en América Latina*, México, ALAS, <http://www.scribd.com/doc/37160860/Introduccion-II-Bialakowsky-Antunes-Libro-UdG-ALAS-2008-1> (recuperado en Enero de 2011)

Viedma, J.M.: *La excelencia empresarial. Un estudio del caso español con conclusiones aplicables a las empresas latinoamericanas*, Barcelona, Mc. Graw Hill, 1992.

Vroom, V.: *Work and Motivation*, New York, Jhon Wiley & Sons, 1964.

Waissbluth, M. et alt: *Cien empresas innovadoras en Iberoamérica*, Santiago, Cyted-d, 1992.

Wallace, W.: *La lógica de la Ciencia en la sociología*, Madrid, Alianza Universidad, 2ª. Edición, 1980.

Weber, M.: *La ética protestante y el Espíritu del Capitalismo*, Barcelona, Península, 1969.

Weil, S.: *La condition ouvrière*, París, Gallimard, 1951.

Wisner, A.: "De la ergonomía a la antropología. La organización de la empresa y del trabajo en la transferencia de tecnología", en *Sociología del Trabajo* N° 17, Madrid, 1993.

Woodward, J.: *Organização Industrial: teoria e prática*, São Paulo, Atlas, 1977.

Zapata, F: "¿Crisis del sindicalismo?", en *Revista Economía & Trabajo*, Año 1, Nº 2, Santiago, PET, 1993, pág. 101- 120.

Zubero, I.: *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*, Bilbao, UPV, 1998.

Trabajo: *aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y/o ajena de algún tipo de necesidad.*



A p o y a
DEUTSCHE KOMMISSION
**JUSTITIA
ET PAX**