

IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

La construcción social de la cultura de diálogo social en Uruguay).

Mariela Quiñones y Marcos Supervielle.

Cita:

Mariela Quiñones y Marcos Supervielle (2011). *La construcción social de la cultura de diálogo social en Uruguay*. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/429>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La construcción social de la cultura de diálogo social en Uruguay

Autores: Mariela Quiñones y Marcos Supervielle

Referencia Institucional: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología

E-mail: mariela@fcs.edu.uy

Resumen:

En los últimos años, caracterizados por la bibliografía como el fin de los grandes relatos, se ha observado desde las ciencias sociales una creciente fragmentación del asalariado y, sobre todo, del cambio de la acción sindical hacia demandas cada vez más corporativas y puntuales. El artículo se propone discutir la evolución del concepto de diálogo social a la luz de estas transformaciones en el contexto social y, más específicamente, en la sociedad salarial.

Tres elementos de este contexto relevantes para dar forma al concepto de sociedad salarial: a) la evolución de los sectores de producción y de servicios; b) el Estado y su función de regulador de las relaciones laborales y, c) las formas que asume la gestión de los recursos humanos. El diálogo social por el que se canalizan los reclamos corporativos marca también las condiciones de posibilidad de los mismos.

Al perder unidad las clases, es decir a partir de su creciente fraccionamiento es casi imposible defender "intereses de clase" por parte del sindicalismo porque dentro de ella co - existen intereses muy diversos e incluso intereses contradictorios. Y por lo tanto la defensa de algunos intereses son simplemente los intereses corporativos de algunas fracciones de clase. Por lo tanto es necesario concebir nuevos metarelatos emancipatorios que no pasan por modelos generales de construcción de sociedades ideales más justas como fueron los meta relatos del socialismo, del comunismo, del anarquismo o del social cristianismo sino por una defensa de los Derechos Humanos.

Esto nos conduce a defender la tesis que la validez de tales reclamos es posible en la medida que tengan una proyección mayor sobre un nivel más abstracto que consideramos que en el momento actual se resume en los Derechos Humanos. Es a partir de esta retórica de los DDHH que el sindicalismo puede establecer tanto internamente prioridades y superar el fraccionamiento de clases como puede presentar un programa de reivindicaciones con legitimidad frente a sus "partenars" sociales, los empresarios y el Estado.

Palabras claves: diálogo social, sindicatos, derechos humanos, estado

Introducción

Sin duda Bourdieu, Passeron y otros tienen razón cuando sostienen que no existen temas que deban ser abordados específicamente por una u otra disciplina de las Ciencias Sociales porque las distintas Ciencias Sociales tales como la Economía, la Sociología, las Ciencias Jurídicas, etc. son en última instancia perspectivas distintas de un mismo objeto. Sin embargo, hay miradas sobre algunos temas que aparecen como más tratadas por una disciplina que otras, y ello porque hacen a aspectos centrales del desarrollo de cada una de ellas o, si se quiere, de cada perspectiva. Es así por ejemplo que la problemática de los mercados de trabajo tiene un enorme desarrollo en Economía aunque son también tratados por la Sociología y otras disciplinas

sociales. De la misma forma, las relaciones laborales han sido centro de reflexión y de teorización por las Ciencias Jurídicas aunque nuevamente pueden haber sido abordadas desde otras disciplinas sociales.

Por su parte, la Sociología tiene como uno de sus principales centros de interés el de la Sociedad en tanto que tal, de las formas que adquiere, su capacidad de autotransformarse en la entidad colectiva de referencia para los individuos o para otros colectivos que operan en ella. En el caso concreto que nos ocupa en este artículo se trata del estudio de la sociedad salarial y la evolución de sus formas y de las instituciones y colectivos que la componen. En este sentido es ineludible la referencia a la sociedad o a sus componentes colectivos – las clases sociales, por ejemplo - aun cuando esta referencia no sea explícita¹.

Definición y evolución de la sociedad salarial.

Enfocarse en el concepto de sociedad salarial, lo creemos sociológicamente necesario para dar un contexto a la problemática del diálogo social que las organizaciones colectivas, fundamentalmente los sindicatos, realizan con sus contrapartes. Por sociedad salarial entendemos a la masa del conjunto de asalariados individualmente considerados junto a sus organizaciones formales e informales que se constituyen a partir de dicha masa. Esta definición de carácter descriptiva de la sociedad salarial nos evita así la dificultosa tarea, siempre insatisfactoria, de definir las clases sociales que subyacen a los asalariados. Pero para poder describirlos, para poder mostrar su transformación y/o evolución, debemos partir de la de la propia definición de asalariado; o sea, conjunto de trabajadores que se encuentran en una relación de dependencia y que por su trabajo reciben un salario.

Recordar esta definición es relevante por el hecho de señalar que asalariado es una categoría que está por definición en situación de dependencia y, que por ende, la dinámica principal de dicha categoría es externa a ella. Es decir, en gran parte, la forma de la masa de los asalariados está determinada por la acción de actores que no son los propios asalariados. Lo que sí corresponde en su formateo a los propios asalariados son las organizaciones y colectivos que de esta masa han podido crear e institucionalizar, y ello particularmente en Uruguay, en donde los sindicatos han podido guardar su “autonomía de clase”; es decir, han logrado mantener su autonomía de organización de los empresarios y del Estado. Esta “autonomía de clase” de los sindicatos uruguayos será un primer elemento necesario a tener en cuenta en relación a la conformación del diálogo social en este contexto.

Pero volviendo a la forma de la masa salarial es necesario hacer referencia a tres de los elementos externos que le dan forma. A saber, la evolución de los sectores de producción y de servicios, al Estado y su función de regulador de las relaciones laborales y, finalmente, a las formas de gestión que desarrollan los empleadores, tanto el Estado, como los patrones y empresarios privados.

En cuanto a los sectores éstos han tenido una muy importante evolución en los últimos años. En Uruguay ha cambiado radicalmente el paisaje del empleo rural con la aparición pujante de nuevos rubros agrarios como la forestación y la soja, pero junto a ellos, la elaboración de nuevas cadenas productivas agroindustriales y clusters productivos que han generado nuevos desarrollos industriales y de servicios y, por lo tanto, generado nuevos asalariados de

características y/o problemáticas algunas veces muy distintas a las existentes en el pasado.

Pero también algunos sectores se han visto debilitados durante las sucesivas crisis, particularmente la del 2002 – 2003 que repercutió muy fuertemente en Uruguay y que generó una enorme cantidad de cierre de empresas y la más reciente crisis mundial del 2009, perdiéndose gran cantidad de puestos de trabajo. Todo ello significó el debilitamiento de organizaciones que habían sido referentes del asalariado uruguayo (como la del sector textil, por ejemplo).

Asimismo, también es importante percibir las grandes mutaciones que ha tenido los rubros ya existentes, en particular con la incorporación de la tecnología informática en el área de los servicios y de la producción industrial que también fueron acompañadas por transformaciones muy importantes en las características del trabajo y, por lo tanto, de las características de los asalariados. Como consecuencia de estas transformaciones en la estructura del sistema productivo uruguayo por sectores y el peso relativo de cada uno de ellos en el largo plazo, se han generado cambios importantes en el panorama de las organizaciones de los trabajadores, siendo que mientras algunos sindicatos han perdido pesos específicos, otros los han ganado y, otros, cuyo crecimiento es reciente, representan un caudal de trabajadores que en términos de poder no llegan a equiparar el peso potencial con el peso real que tienen. Por último, cabe mencionar que hay sectores emergentes cuya forma de relacionarse con sus “parteners” en sus sectores específicos no se expresa por el interés de organizarse como sindicatos ni de vincularse a la central sindical (PIT CNT) como movimiento sindical en general.

Respecto a la acción Estado en la regulación de las relaciones laborales, esta dimensión es de un impacto más inmediato en la configuración de la sociedad salarial en el último período, desde la asunción del gobierno de izquierda en el año 2005 (Quiñones, 2010; Notaro y otros; 2010) dando inicio a una etapa que ha sido denominada de “resistencia a la desregulación neoliberal”. Esto debido a los esfuerzos de regulación que inicia el gobierno, no sólo a través de la creación de normas jurídicas laborales, (leyes, decretos, etc.) sino también de la puesta en práctica de dispositivos ya existentes pero a los que el Estado no activaba o si lo hacía, no lo hacía con eficiencia. Nos referimos por ejemplo, a hitos como la celebración de un acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público, y otro en el sector rural, la reinstalación de los Consejos de Salarios y la aprobación de la ley de protección de la actividad sindical, a los cuales se agregan otros muchos otros de diferente impacto. Por ejemplo, un mayor control del empleo informal realizado por empresas formales tanto por la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como por la institución que gestiona la seguridad social, el Banco de Previsión Social (BPS). Todo ello, significó un proceso que hizo crecer notablemente a los trabajadores asalariados formales dentro de la masa de asalariados privados pero también tuvo una relevancia fundamental en la creación de sindicatos y un crecimiento extraordinario en la afiliación sindical. Se estima que esta aumentó en un 30% lo que generará transformaciones muy importantes en la configuración de la central sindical en tiempos cercanos.

La última dimensión que hemos tomado para dar cuenta de la configuración de la sociedad salarial actual es la de la Gestión de los Recursos Humanos. Esta

también actúa desde el exterior de la sociedad salarial en su formateo pero es relativamente dependiente de las dimensiones analizadas anteriormente pues, si bien en la práctica existe bastante evidencia que la Gestión de Recursos Humanos tiene una dinámica bastante dependiente de las orientaciones y tendencias internacionales en su campo, muchas veces acopladas a las inversiones de capitales corporativos internacionales (Mercier, 2007; Quiñones; 2004) también evoluciona acoplada al contexto local, aprovechando las oportunidades o adaptándose a las restricciones de las políticas laborales llevadas adelante por parte del Estado (Quiñones et al; 2011).

La Gestión de los Recursos Humanos es una dimensión central a tomar en cuenta en el formateo de la sociedad salarial a través de las relaciones sociales y de producción entre empleadores y asalariados que le sirven de sustento. En los últimos años, esta gestión se ha transformado al tiempo que se han ido generando nuevas categorías de asalariados ligadas a nuevas modalidades contractuales y la polivalencia, entendida como ampliación de funciones. Esta es una dimensión que sumada a la acción del Estado, recrearon un escenario cambiante que transformó profundamente a la sociedad salarial y también las formas que fue dándose el actor colectivo sindical en el Uruguay actual.

Pero sobre todo, la referencia a la Gestión de los Recursos Humanos, junto a las demás dimensiones abordadas, es relevante, porque nos obliga a ampliar el tradicional concepto de negociaciones colectivas y sustituirlo por el concepto de diálogo social. En esto coincidimos con Alain Supiot (2001) cuando comprende al diálogo social como el *“abordar una gran variedad de dispositivos de confrontación de intereses de empleadores y asalariados: derechos de información, de la huelga, de la representación de la negociación...”*. A lo que agrega, *“uno puede por supuesto criticar la imprecisión de una noción de estas características, pero es consecuencia quizás inevitable de la diversidad y de la movilidad de los sistemas de relaciones profesionales a los cuales se tiene vocación de aplicar”*. Pero aún todavía ampliarlo más a toda forma de intercambio entre trabajadores en relación de dependencia y empleadores aún cuando no exista una actividad sindical. Por tanto, el diálogo social se vuelve una dimensión central para analizar los desafíos que tiene la sociedad salarial en los años venideros y un hito relevante en la perspectiva de lograr alcanzar una sociedad más justa que es en última instancia, el marco valorativo que orienta nuestra reflexión desde nuestra aproximación a nuestra profesión de sociólogos.

Recapitulando, los cambios mencionados aparecen como centrales para dar cuenta del cambio del “diálogo social” en el ámbito de las relaciones profesionales desde la llegada de la administración del Frente Amplio: la nueva convocatoria de los Consejos de salarios, la “desinformalización” de las relaciones laborales producto de una serie de leyes y de una mayor y más dinámica actuación de la “política del trabajo” que se refleja entre otros aspectos en un aumento nunca alcanzado la cobertura de la afiliación de los trabajadores al BPS; un proceso de modernización y diversificación del aparato productivo con la incorporación de nuevas industrias y servicios y la incorporación de nuevos rubros productivos en el agro, todo ello articulado a un proceso de apertura económica. Y con esta apertura la incorporación de

nuevas firmas internacionales en el campo productivo aprovechando así una coyuntura internacional muy favorable. Y todo ello, marcado por un descenso extraordinario del desempleo abierto global situándose entre el 5 y el 6% en el 201, fruto de una coyuntura de crecimiento económico continuo desde hace siete años

Contexto general en que se desarrolla el diálogo social en el Uruguay en las últimas décadas.

Los cambios mencionados, de diversas formas interrelacionados entre ellos, han modificado muy fuertemente el “diálogo social” porque modificaron muy fuertemente el marco histórico en que se desarrollaba regularmente. Pero al que menos se le ha prestado atención desde otras disciplinas ha sido el desarrollo de la Gestión de Recursos Humanos.

Para comprender su evolución es necesario entender el contexto en que se desarrolla. Y ello está ligado a que en el Uruguay no existe un mercado de valores por el cual la forma principal de propiedad y de ejercicio del poder de las empresas nacionales es de carácter patrimonial y ello permite comprender las reglas de juego particularistas predominantes entre los empresarios, por las cuales la distribución de recursos y poder se realiza con el fin de satisfacer intereses particulares (Zurbriggen; 2006; Errandonea y Supervielle; 1991, 1993) y ello permite comprender el carácter rentista a las estrategias dominantes en la producción nacional (Quiñones, Supervielle y otros; 2011)ⁱⁱ.

En este marco, la opción más general de la Gestión de los Recursos Humanos de las empresas uruguayas es la de optar por, o bien “captar” la fuerza de trabajo en la medida en que esta se vaya requiriendo para la producción de bienes o servicios a través de contratos a término, contratos de obra y muchas otras nuevas modalidades; o de “fidelizarla” dándole puestos de trabajo establesⁱⁱⁱ.

De hecho, desde la Segunda guerra mundial hasta la fecha, la estrategia de gestión de recursos humanos fue evolucionando desde una “fidelización” total vinculada a la cantidad de procesos artesanales que estaban incorporados a los procesos industriales -e incluso de los servicios-, que hacían que la calificación de los mismos por parte de los trabajadores estaba ligada a largos procesos de aprendizaje articulados por también largas carreras internas en las empresas^{iv}. La explicación última es que aparecía como casi inimaginable que existiesen subcontrataciones en el paisaje industrial de aquella época por lo que la “fidelización” de la fuerza de trabajo era absolutamente dominante como estrategia de Gestión de Recursos Humanos. Además, el pasaje de un nivel a otro en las escalas salariales estaba vinculado a una cierta cantidad de horas de aprendizaje y, salvo contados convenios, no aparecía ninguna referencia a la formación profesional recibida por parte de los trabajadores. La lógica de Gestión de Recursos Humanos era la de reclutar al personal de bajos niveles de educación, primaria completa como la mayor exigencia a nivel de estudios formales para luego ser formados por aprendizajes en largas carreras internas. Salvando las distancias, en los grandes servicios en particular, como en las grandes tiendas o en las administraciones privadas, se seguía una lógica

similar de Gestión de Recursos Humanos. Los contratos a término solamente eran dominantes en las tareas zafrales.

Pero poco a poco esta estrategia fue instalándose y tuvo un cambio radical particularmente durante la dictadura y posteriormente en los años de una fuerte dominancia de la ideología neoliberal se pasó a preferir una estrategia de “captación” puntual de la fuerza de trabajo reservando la “fidelización” a los colectivos más imprescindibles de trabajadores que detentaban los conocimientos productivos estratégicos, para mantener las calificaciones estratégicas requeridas en la empresa para poder producir.

En este nuevo contexto del mundo del trabajo la estrategia de “captación” en la gestión de recursos humanos se vio favorecida en el período de la hegemonía neoliberal pos dictadura por el “laxismo” en cuanto al control de las normas de contratación que caracterizó a este modelo. A ello se debe agregar la incorporación de ciertos dispositivos legales que favorecieron la “flexibilización” de la fuerza de trabajo incorporando nuevas formas de contratación (Supervielle y Quiñones; 2001), como la contratación de empresas unipersonales para el desarrollo de distinto tipo de tareas, aún las repetitivas, etc. En el curso de una investigación encontramos a tres trabajadores de Paycueros que realizaban la misma tarea pero cada uno de ellos con un tipo de contrato distinto y con obviamente con remuneraciones muy distintas. Con este clima, con estas “señales” muchas veces emitidas desde el propio Estado al sector privado, favorecieron a que muchas empresas pasaran a “contratar informalmente” a crecientes contingentes de trabajadores por vía directa, o por vía indirecta subcontratando empresas pequeñas para tareas específicas y ellas sí, contrataban personal a través de “contratos informales”.

De esta manera se fueron “tercerizando” en primera instancia las actividades no centrales para la producción como la limpieza, la vigilancia etc. para luego ir pasando a otros sectores de conocimientos más sofisticados como los vinculados a distintos servicios de mantenimiento e incluso de almacenamiento de información. Este proceso se dio acompañado muchas veces por una contracción de la oferta de productos realizados por las distintas empresas industriales que, salvo honrosas excepciones, se fueron quedando con las líneas de producción de aquellos productos que requerían menor complejidad. Ello porque no se lograron establecer estrategias industriales (fusiones de empresas, renovaciones sustantivas de tecnología, etc.) que generasen las condiciones para competir en el plano internacional o en el nacional con los productos importados. Pero detrás de estas estrategias seguramente primó la ideología rentista dominante en el mundo empresarial nacional que consideramos todavía es hegemónica y entre las últimas mencionadas, cierta lógica especuladora, (Errandonea y Supervielle, Quiñones, Supervielle y otros) porque existen solamente durante una coyuntura que les permite a los “empresarios” realizar sus ganancias pero que apenas la coyuntura desaparece también sus empresas, dejando muchas veces totalmente desamparados a los trabajadores por no haber pagado las contribuciones al Banco de Previsión Social, etc^v.

Esta evolución contractiva de la industria favoreció muy fuertemente a un cambio de estrategia de Gestión de recursos humanos. Porque debemos agregar la muy fuerte zafra a la que ésta sujeta la industria uruguaya preponderantemente ligada a la producción de bienes de origen agropecuario y también de servicios, como aquellos ligados al Turismo. En definitiva, para mantener una lógica predominantemente rentista, las empresas uruguayas debieron maximizar la estrategia de Gestión de Recursos Humanos de “la captación” por encima de la “fidelización”.

Esta estrategia fue posible porque las exigencias de calificación de los trabajadores de la producción industrial tendencialmente se fueron reduciendo, generándose entre los obreros industriales y de la construcción una creciente división entre los trabajadores calificados y los no calificados y, a su vez, por una creciente tasa de desempleo que permitió un crecimiento de la “oferta” de fuerza de trabajo favorable a la estrategia de “captación” (de contingentes que alternan entre periodos de empleo y desempleo) y también favoreció una baja notable del nivel de salarios de los asalariados. (Ver anexo) Pero a su vez generó directamente o favoreció indirectamente otros procesos sociales que van modificando el “mundo” de los trabajadores. Una de las estrategias más notables durante la dictadura frente a la baja en promedio de los salarios fue la de incorporar más fuerza de trabajo al mundo activo por unidad familiar. Es así como durante el periodo la mujer “sale del hogar” y se incorpora de forma notable al mundo del trabajo, los jóvenes también se integran al mundo del trabajo a edades cada vez menores y ahora no solamente en sectores marginales sino también en la clase media, y también los adultos se retiran cada vez más tarde de la vida activa y aún, se mantienen activos a pesar de jubilarse. Este crecimiento en la población activa redundó sobre un crecimiento del desempleo y un notable crecimiento del sector informal a pesar que no es notable el crecimiento demográfico de la población y que el Uruguay va sufriendo una emigración constante de fuerza de trabajo relativamente más calificada que el promedio de la población.

Otra consecuencia indirecta de esta política fue la búsqueda por parte de la población en general de obtener mayores calificaciones y mejores credenciales como forma tanto de posicionarse mejor en el mercado de trabajo interno como externo al emigrar. Esto explica el notable crecimiento de la matrícula universitaria aún cuando la población no crecía, como hemos señalado anteriormente. Pero simultáneamente a esta sobrevalorización de los estudios universitarios se fue desvalorizando la formación profesional. En este período la formación profesional impartida por la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), alcanzó su menor grado de credibilidad por parte de la población.

Situación de la Gestión de Gestión de Recursos Humanos en la actualidad.

Este es el escenario que cambió radicalmente con la administración del Frente Amplio. Ello, como mencionáramos con anterioridad, con la implementación de mayores controles del cumplimiento de la legislación laboral por parte del Estado y, fundamentalmente, por parte del BPS y por la incorporación de una legislación que hace solidaria a las empresas contratantes de las deudas

sociales de las empresas subcontratadas por ellas. Estas dos medidas no modificaron la lógica de “captación” en la gestión de recursos humanos pero sí la restringieron a un cálculo económico más ajustado por parte de los empresarios, y con ello se modificó la ecuación de “captación” o “fidelización” de la gestión de recursos humanos.

Pero a su vez, la actual tendencia creciente a la reducción del desempleo (ver anexo), fruto del crecimiento del aparato productivo, su diversificación y la exigencia de nuevas competencias, favoreció la búsqueda de la “fidelización” como forma de asegurarse una fuerza de trabajo calificada en las distintas empresas. Incluso, previo a la caída drástica de la tasa de desempleo, la instalación de una fábrica de celulosa por parte de una multinacional generó una “corrida” de fuerza de trabajo calificada y especializada, no solamente de las plantas de papel o de otras actividades afines a la producción que realiza la empresa, sino que también arrastró a profesionales, técnicos y obreros calificados de otras industrias, como por ejemplo la láctea. Algunas empresas tuvieron que negociar con la multinacional para evitar que se les siguiese captando esta fuerza de trabajo calificada porque se encontraban al punto de hacerles peligrar su capacidad de producir – en cantidad y calidad - en las condiciones que normalmente lo hacían. Esta situación particular generó un llamado fuerte de atención en el mundo empresarial con impactos en la concepción de la Gestión de Recursos Humanos de forma distinta.

Ahora bien, la “fidelización” e incluso la “captación” se realizan en condiciones distintas que hace cincuenta años. Ya a los albores de la administración del Frente Amplio, escondido por detrás de índices generales de desempleo alto, existía pues una carencia de trabajadores calificados y, por lo tanto, una muy débil diferencia entre la oferta y demanda de algunos de estos trabajos calificados. Esta situación se fue percibiendo de forma creciente en la medida en que descende globalmente el desempleo y se empezaron a modificar radicalmente las condiciones de diálogo social, como veremos más adelante. En el plano cultural, la fuerza de trabajo accedió a niveles superiores de calificación en términos generales y, por lo tanto, no acepta por lo general una relación “paternalista” y el correspondiente sometimiento a una autoridad de tipo patriarcal que caracterizó las relaciones industriales a la salida de la guerra mundial; más allá que queden sectores en donde este tipo de relación se siga dando^{vi}. Ello tiene que ver con que promedialmente los niveles de educación son superiores y los horizontes de posibilidades de los trabajadores se amplió notablemente no solamente en el sentido que se abrió la posibilidad de emigrar sino porque al ampliarse el mercado sobre todo para los trabajadores calificados.

De hecho nos hemos incorporado de pleno en la economía y la sociedad del conocimiento y, por lo tanto, el clivaje más fuerte entre los que tienen y los que no tienen se está formando entre los que saben y los que no saben. “El capital materializado en máquinas o equipamientos pesados, altamente “capitalístico” (Saussois, JP. ; 2011) *“está dejando su lugar a un capital llamado “inmaterial” pero siempre se trata siempre capital”*. Hablaremos entonces tanto de capital cognitivo o de capital humano o, finalmente, de capital de conocimiento. Lo que produce la riqueza de las naciones, para retomar los términos de Adam Smith, está cambiando. Se juega en las economías desarrolladas una aceleración sin

precedentes del ritmo de creación, de acumulación y de depreciación de conocimientos. El historiador Paul David señala por ejemplo en los Estados Unidos el “stock” de capital inmaterial o intangible representado por inversiones en formación, en investigación y en desarrollo, supera el del capital tangible y ello desde 1973”.

Respuestas individuales y colectivas por parte de los trabajadores.

En este contexto, las perspectivas se vuelven más complejas cuando las opciones incorporan un punto de vista más dinámico concibiendo a los trabajadores como un “potencial humano”, o sea, con capacidad de reflexividad, de autogestión, de ejercer sus propias estrategias. Es decir con capacidad de establecer estrategias individuales o colectivas en una organización dada o por fuera de ella, pasibles pasibles de configurar nuevos espacios a través del diálogo social.

Las grandes opciones, a tener en cuenta en este nuevo contexto, son, si la estrategia de los trabajadores pasa por un recorrido profesional con dominancia externa a la firma o con una dominancia interna a la firma, o si la inversión puesta por el trabajador para valorizarse pasa por la organización o el mercado de trabajo. A su vez, si se busca una valorización individual de la inversión, en mejorar sus competencias o si se busca en última instancia una valorización colectiva de la inversión en el mismo sentido, también para mejorar sus competencias. De acá en más la gestión de los empresarios se articula a la autogestión de los trabajadores.

El cruzamiento de estas variables nuevamente abre cuatro grandes posibilidades:

1. Recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valorización individual de a la inversión en las competencias.
2. Recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valorización colectiva de la inversión en las competencias.
3. Recorrido profesional con una dominancia interna a la organización con una valorización individual de la inversión en las competencias.
4. Recorrido profesional con una dominancia interna a la empresa con una valorización colectiva de la inversión en las competencias.

Las estrategias que aparecen como las más comunes en la coyuntura actual son las 1 y la 4.

Recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valorización individual de la inversión en las competencias.

En esta opción los trabajadores buscan una formación que le dé una calificación o una especialización y, aunque tengan que realizar reciclajes periódicos en función de la evolución de su profesión, prefieren la estabilidad en su profesión a la estabilidad en un empleo. Este es el caso de muchas profesiones liberales pero poco a poco se va extendiendo a otras profesiones “técnicas” al abrirse un campo muy amplio de asesorías, consultorías, etc. Una variante de esta estrategia es el de la creación de empresas para ser subcontratadas por distintos tipos de empleadores pero ahora para realizar servicios muy especializadas.

Este modelo se amplía y quizás se generalice con la incorporación de grandes emprendimientos productivos de capital extranjero que incorporan altos niveles de tecnología y requieren de una fuerza de trabajo mucho más calificada que la que normalmente se reúne en un emprendimiento productivo en el país y abre para ciertas profesiones universitarias, técnicos calificados y obreros especializados, una nueva forma de ubicarse en el mercado de trabajo, modalidad casi inexistente en el pasado. Lo que caracteriza por lo tanto a esta estrategia por parte de los trabajadores es buscar potenciar su profesión y no la estabilidad de su empleo. La gestión de recursos humanos por parte de las empresas se encuentra ante una nueva realidad que a su vez los obliga a definir nuevas estrategias tanto para “captar” a la fuerza de trabajo que se requiere en calidad y en costo como el de “fidelizarla” ante la potencial atracción de ella por otros emprendimientos productivos.

Recorrido profesional con una dominancia interna a la empresa con una valorización colectiva de la inversión en las competencias.

Esta opción es la que se obtiene cuando los trabajadores se encuentran frente a una organización que se enfrenta a débiles cambios tecnológicos y, por lo tanto, la forma de lograr valorizar las competencias es incorporando “habilidad” al manejo de las máquinas y procesos y/o también rotando en los puestos de trabajo obteniendo así una mayor competencia. La rotación ya en sí implica una lógica colectiva. Esta situación se puede dar en organizaciones fabriles o de la construcción y de servicios privados poco sujetos a una fuerte competencia externa. Pero la creciente falta de trabajadores en este tipo de especialización en parte porque son atraídos por el modelo de estrategia anterior, y con ello la velocidad de este proceso que impide la formación en el puesto de trabajo de forma acabada, ha llevado a una problematización de la formación tanto de las empresas como de los sindicatos porque ven peligrar sus empresas unos y sus fuentes de trabajo otros. Esta problemática ha generado un diálogo social muy particular entre los empresarios y los sindicatos y, a su vez, un diálogo entre las cámaras empresariales y el PIT CNT con los sistemas de formación profesional, fundamentalmente la UTU y INEFOD.

Lo que aparece como más novedoso es la opción,

Recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valorización colectiva de la inversión en las competencias.

Aunque se da en forma muy limitada es algo así como lo da típicamente en los “distritos” textiles de la Italia “del medio” en donde la mano de obra circula de firma en firma (que son muy pequeñas) y sin embargo, estos trabajadores objeto de una valorización colectiva. Todo empresario sabe que todo trabajador que se va a otra empresa ha colaborado en formar a otros trabajadores que le quedan en su empresa y que cuando las condiciones cambien, puede volver a recontractarlo. Algo similar ocurre en los tecno - polos de alta tecnología en donde los profesionales altamente calificados tienen contratos puntuales en función de proyectos específicos y emigran a otra empresa a realizar otro proyecto cuando el primero culmina. Salvando las distancias algo así sucede con los trabajadores de la informática vinculados a la producción de software en el Uruguay. Esta situación desde una perspectiva de la Gestión de Recursos Humanos supone una situación inédita. El problema de la Gestión de Recursos Humanos no pasa a ser un problema de los empresarios o de sus gerentes especializados, ni de los sindicatos, casi inexistentes en el sector, sino de todo el colectivo. Ya que en última instancia, la sobrevivencia de este sector está en la capacidad de adaptarse continuamente, tanto a los cambios tecnológicos muy rápidos en el sector como a las demandas de los clientes crecientemente sofisticadas. Ello les hace cambiar en parte las formas tradicionales, en parte de los roles y la definición de las categorías de trabajadores pudiendo un trabajador mutar en un proyecto de un prototipo dado de ser un “creativo” a pasar a ser un vendedor en distintas fases del mismo proyecto. (Gómez; 2006).

Finalmente la cuarta combinación de variables aparece como algo incoherente:

Recorrido profesional con una dominancia interna a la organización con una valorización individual de la inversión en las competencias.

La organización apuesta a la vez a la valorización individual en la inversión en las competencias pero en empleos estables. Sin embargo esta es una situación muy común donde existen mecanismos legales o sindicatos muy fuertes como el bancario que estabilizan la fuerza de trabajo. También sería el caso de los funcionarios públicos que simultáneamente se busca lograr una mayor eficiencia por parte de la organización. Este es el caso en donde se debe definir modelos de competencias definiendo específicamente carreras internas previsible y negociadas individualmente o sino accesibles por evaluaciones de desempeño de alcance de objetivos pre acordados colectivamente. Esbozos de estas estrategias las hemos visto en las negociaciones del sector financiero privado pero con la característica que se ha intentado concebir una valorización individual junto a una valorización colectiva.

Estas cuatro grandes opciones de gestión de los Recursos Humanos han tenido muy diferentes respuestas. Pero es importante señalar que globalmente, en el corto plazo, hay desplazamientos importantes en el mundo de la ocupación fruto tanto del crecimiento sostenido de la economía en los últimos siete años junto al modelo de desarrollo que se está forjando y que está cambiando desde hace unos pocos la perspectiva que se tenía sobre el empleo en general.

En efecto, entre 2006 y 2009, la masa de asalariados (asalariados públicos y asalariados privados) con respecto a todos los ocupados ascendió

de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de 69,8% a 70,4%. Pero si separamos los asalariados privados de los públicos vemos que hay diferencias muy pronunciadas. Los asalariados privados en la totalidad de los ocupados crecieron de 54,2% al 56,1% entre el 2006 y el 2009 mientras que en los mismos años en el sector público decrecieron del 15,6% al 14,3%. Algo similar sucede con el porcentaje de los Ingresos de los asalariados con respecto a la totalidad de los ocupados. En efecto, esta masa salarial varió del 73,7% al 74,5 entre estos años pero la masa salarial de los asalariados privados aumentó de un 50,1 a un 53,7 mientras que la masa salarial de los asalariados públicos descendió de un 23,6% a un 20,8% en el mismo período.

Pero también es importante señalar que la otra categoría que creció en ese período aunque no de manera tan notable fue la de los cuenta propistas con local que aumentaron de un 16,5% a un 19,1% en relación a la totalidad de los ocupados y pasaron de apropiarse de un 13,7% de la totalidad de los ingresos de los jefes de los hogares a un 14,9%. Esta categoría es importante porque en ella se encuentra un gran porcentaje de los trabajadores que encontramos en los modelos 1 y 2 de Gestión de Recursos Humanos antes señalados; o sea, aquellos que establecen una carrera individual o colectiva por fuera de la empresa vendiéndole a éstas los más diversos servicios pero casi siempre de carácter profesional.

Pero posiblemente el diálogo social hubiese tenido características muy distintas en casi todos los sectores de la economía si no se hubiesen convocado los Consejos de salarios. En efecto, tanto esta medida política de la administración del Frente Amplio como la de perseguir a aquellas empresas formales que estuviesen contratando trabajadores informales, es decir no inscribiéndolos en la Seguridad social, creó las condiciones para un refloreamiento de la actividad sindical tanto en el sector público como en el sector privado. Sin embargo es en éste último que el sindicalismo creció más. En materia de sindicatos, comités de base etc. crecieron en 800 según estimaciones del PIT - CNT y las afiliaciones en general la misma fuente estima que creció unos 300%.

En la primera y segunda ronda de los Consejos de salarios el PIT – CNT se orientó a reclamar una recuperación salarial de un 19 a un 25% según el sector de referencia. En la tercera ronda con cierto alivio en materia de niveles salariales, se pasó a reclamar por Derechos laborales que no estaban incluidos en el Derecho Colectivo como el Foro sindical por ejemplo. Pero también por la igualdad de trato a las mujeres y mejoras generales de las condiciones de trabajo. En la cuarta ronda que se inicia el énfasis se pondrá en los temas de seguridad laboral incluyendo la salud del trabajador y los accidentes laborales. La igualdad de oportunidades no solamente para las mujeres sino incluir ahora a los jóvenes porque se valora que no tienen una igualdad de oportunidades que los adultos que se percibe en el la muy baja calidad de los primeros empleos y también de los adultos de más de 40 años que tienen enormes dificultades para reinsertarse en el mercado de trabajo. Pero, finalmente, también la formación y la Capacitación de la que se considera que el Estado tendría que tener una mayor incidencia y que no quede librada únicamente a los acuerdos entre empresarios y trabajadores.

La evolución de los distintos énfasis en los Consejos de salarios muestra la transformación acelerada de las condiciones generales del diálogo social. Y sobre todo aparece una creciente necesidad de establecer un diálogo social más estratégico, o sea un debate hacia dónde va la matriz productiva del país y cómo preparar la mano de obra para el futuro. Algunos sectores empresariales como la cámara de Construcción está convencida de lo mismo pero otras siguen oponiéndose al diálogo social incluso quizás por razones ideológicas muy profundas.

Pero la condición de la posibilidad de diálogo social se establece en función de donde se ubican los trabajadores en función de la Gestión de Recursos Humanos.

A grandes rasgos tenemos un sector que se encuentra en un proceso de diálogo social de tipo tradicional en función de la existencia de actores tradicionales representantes de los trabajadores y de los empresarios, los sindicatos y las cámaras empresariales. Estos sectores tienen en común el hecho en que las características centrales de la Gestión de Recursos Humanos sea la “fidelización” que se traduce en empleos principalmente estables. Este modelo de diálogo social es el que aparece como más legítimo y es el que en términos generales describimos un poco antes. Sin embargo, aparece como modelo de diálogo con problemas en el horizonte. Por el lado del sindicato porque si bien los salarios mínimos han aumentado notablemente el muy bajo desempleo de los trabajadores calificados ha llevado a que los salarios de los mismos aumenten de forma exponencial muy por encima de los mínimos de las categorías de los Consejos de Salarios. Este movimiento contradictorio de ir hacia una mejor distribución por el empuje del crecimiento de los salarios mínimos y la “desinformalización” de las empresas por un lado, pero por otro de aumento de la dispersión de los salarios por razones de escasez de mano de obra calificada, lleva a que los el Índice de Gini (IG) sectoriales no hayan tenido una variación notable en los sectores industriales. Por ejemplo el IG de la Construcción fue de un 0,36 en 2006 y pasó a un 0,35 en 2009 y en el mismo período el IG de la industria manufacturera pasó de un 0,44 a un 0,42 en el mismo período. Pero más allá de las razones de la poca variación que se percibe en los IG lo que esconden es que los salarios globalmente han aumentado de forma notable y en realidad le plantean un problema muy importante al movimiento sindical debido a la heterogeneización de la población trabajadora. La necesidad de defender intereses muy distintos en un mismo sector porque tienen una enorme dispersión de los salarios que perciben los afiliados y por lo tanto tienen intereses de difícil compatibilización.

Por el lado de los empresarios la dificultad aparece vinculada a la legitimidad que podrán mantener las cámaras con la incorporación de grandes complejos de capital extranjero al sector productivo industrial y de servicios. Hasta que punto estas grandes corporaciones se acoplarán a las cámaras existentes y seguirán sus acuerdos con los sindicatos, es decir hasta qué punto se plegarán a las estrategias y a las culturas de las relaciones laborales y al diálogo social de tipo tradicional. O establecerán nuevas estrategias en función de estrategias globales y culturas de diálogo coherentes con las culturas de las casas

matrices. Este es un interrogante y todo nos hace pensar que en este sentido estamos frente a potenciales cambios importantes en materia de diálogo social.

En cuanto aquellos que realizan carreras “externas”, sean estas de corte individual o colectivo, parecen poco proclives a sindicalizarse por lo que el diálogo social está menos instituido y legitimado aunque por la propia dinámica de las contrataciones, las “entradas” y “salidas” de las instituciones poco a poco se ha ido creando “estilos” de relacionamiento y normas, a veces tácitas, que regulan la actividad de estos sectores y que modulan la Gestión de Recursos Humanos. Lo cierto es que la práctica de este tipo de gestión de Recursos Humanos que quizás pudo inicialmente incorporar trabajadores a este sistema porque no podían encontrar trabajos estables, hoy constituye en ciertos sectores una “cultura de trabajo” hay trabajadores particularmente entre los “*knowledge workers*” que prefieren este tipo de inserción laboral porque les genera más “libertad” en su organización del trabajo. Estos sectores son poco estudiados y es necesario profundizar sobre ellos.

En cuanto a los trabajadores de la informática que tienen carreras “externas” a las empresas, tampoco parecen tener demasiado interés en sindicalizarse por lo menos en Uruguay. Hay otros países que han creado sindicatos virtuales que permiten sobre todo difundir los tipos de contratos que las empresas importantes proponen y poco a poco ir creando las condiciones para establecer normas explícitas o tácitas para regular la actividad laboral del sector. En el Uruguay este proceso no se ha dado posiblemente porque las empresas son pequeñas y la continua movilidad laboral entre las empresas e incluso entre los distintos roles en la producción e incluso se puede tener una empresa propia y ser asalariado de otra. Todo ello permite la ilusión de no estar inscripto en la división capital – trabajo. Pero más allá de ello el modelo parece funcionar.

Metarelatos emancipatorios y Diálogo social.

Hasta el momento hemos postergado hablar de clases sociales, pero alguna referencia nos es necesario realizar a esta temática si queremos referirnos al marco general de las aspiraciones de las personas que componen la sociedad, que pretenden vivir mejor con mayor libertad y con mayor justicia social. Esta consideración la denominamos metarelatos o programas emancipatorios.

Si partimos de la consideración de la dominación y de la creciente búsqueda subjetiva de libertad por parte de las personas podemos partir de la propuesta clase que realiza Boltanski (2009) cuando sostiene: *“Podríamos distinguir... primero (como clase alta) actores que disponen de un amplio margen de capacidad de acción no solamente sobre sus vidas pero también de la vida de un número más o menos elevado de personas. En segundo lugar (como clase media) los actores que disponen de un relativo dominio de las acciones que concierne su propia vida, pero que tienen pocos medios de constreñir el campo de acción de otras personas. Y por fin, terceramente, (como clase baja) actores que no tienen el dominio de sus propias vidas ni la de otros”.*

Tenemos pues en este esquema tres clases con dos fronteras entre ellas. Un programa o metarelato emancipatorio es de tipo normativo, es decir está orientado por un “deber ser”. La pregunta que nos realizamos es ¿quién

determina este “deber ser” y cuál es su contenido? Consideramos que nos encontramos ante dos programas emancipatorios, al primero lo denominaremos el programa “emancipatorio fuerte” y al segundo “emancipatorio débil”.

El primero se concentra en eliminar la frontera entre la clase alta y el resto de la sociedad. Históricamente, las grandes ideologías revolucionarias desde el siglo XIX, plantearon modelos de este tipo. En efecto tanto el anarquismo, el socialismo como el comunismo e incluso el cristianismo social se plantearon programas tendientes a borrar esta frontera superior de diferenciación de las clases. Pero al hacerlo, tuvieron que proponer modelos de sociedad desde el exterior y por encima de la ella, ya que es inconcebible que esta pueda concebirse globalmente de la perspectiva de los asalariados en tanto que tales ya que estos por definición, son trabajadores en relación de dependencia y por lo tanto la destrucción de la dependencia implícita en estas teorías utópicas implica hacer desaparecer a los asalariados transformándolos en alguna otra cosa.

Por el contrario el programa “emancipatorio débil” parte de la subjetividad de los actores, o sea de su racionalidad subjetiva. De una racionalidad que se proyecta desde su posición de clase, de su posición de género, de su nivel educativo etc y por lo tanto en ese sentido es subjetiva. Y, en lo que nos concierne, no pone en cuestión la sociedad salarial en tanto que tal, sino que busca que esta se transforme dentro de sus límites últimos.

Este programa “emancipatorio débil” tiene en cuenta por un lado la frontera inferior, la existente entre la clase media y la clase baja buscando hacer esta última que sea inexistente o lo más cercano a ello que se pueda. Y para ello, intentando darle a esta clase baja todos los elementos y estímulos necesarios para que toda persona que se encuentre en esta condición pueda tener un dominio de su propia vida. Y si ello no fuera posible por características propias de esta población, que sus hijos si estén en condiciones de tener una vida con mayores opciones libremente aceptadas por ellos mismos. Pero por otro lado, este programa en el caso de la clase media en general, buscar permanentemente ampliar su horizonte de posibilidades de poder realizar las acciones que conciernen su propia vida. En ello radica justamente el diálogo social.

Y es por ello que necesariamente tenemos que volver a visitar a la configuración de los distintos espacios de la sociedad salarial.

Entre los que realizan un recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valoración individual de la inversión en las competencias en principio parece dominados por la ideología liberal de “homo economicus” es decir, orientados a maximizar la distancia entre los objetivos que se buscan y los medios que se invierten para obtener dichos fines. Sin embargo se constata empíricamente que si bien este es el discurso más explícito de aquellos que adhieren a esta perspectiva en la sociedad salarial, de hecho están continuamente buscando un reconocimiento tanto de los empleadores como de la sociedad en general (Honneth A.: 1997). Por ejemplo, cuando se

trata de intelectuales se busca que se reconozca los curriculums o sea la trayectoria en el campo de tal forma que se le reconozca tanto la competencia para encarar la tarea que se le ha solicitado, tanto que se le reconozca la experticia del trabajo finalizado. Se busca y se lucha por obtener reglas universales para enmarcar el tipo de relación laboral en el que están insertos.

Los que están insertos en un recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valoración colectiva de la inversión de las competencias que como señalábamos, en el Uruguay está representado por los trabajadores cuyo prototipo es el trabajador de la informática. Estos trabajadores buscan un reconocimiento colectivo porque se encuentran ante un mundo en donde los conocimientos rápidamente son obsoletos y la posibilidad permanente de quedar desactualizados y por lo tanto desaparecer como sector es una posibilidad real en el horizonte de las posibilidades. Es por ello que se requiere una valoración colectiva de la inversión de competencias para poder mantener y/o desarrollar los niveles de libertad alcanzados individualmente en este contexto de la sociedad salarial. Cualquier bloqueo, cualquier rigidez formal puede ser nefasta en este contexto de competencia y/o cooperación interna según las circunstancias pero frente a un mercado altamente competitivo con el exterior. A su vez, cualquier postergación para cualquier persona en este contexto debe ser entendida como provisoria y sujeta a una transformación en el futuro.

Los que realizan un recorrido profesional con una dominancia interna a la organización con una valoración individual en las competencias son fundamentalmente aquellos que son funcionarios públicos o empleados de la Banca privada. Estos últimos particularmente los que son muy fuertemente regulados por los convenios de los Bancos privados y AEBU. Se trata de aquellos casos en donde la rigidez es tal que la movilidad depende del deceso o la jubilación de los funcionarios de jerarquía para que existan ascensos. En estos casos parecería que poco a poco se va instalando la idea de la necesidad de sistemas de remuneración variable a través de sistemas de evaluación por desempeño. Esta sería una situación mixta entre el asalariado típico y el trabajador "independiente" dominante en los espacios antes señalados. Esta "necesidad" antes señalada tiene que ver con la búsqueda por parte de las empresas que el trabajador se oriente a aumentar la productividad y que los propios trabajadores logren mejorar sus salarios individualmente o por pequeños colectivos ante la imposibilidad, económica o política – para aumentar los salarios de forma categorial. En este caso el aumento de salarios se vive en este contexto de la sociedad salarial como la forma de tener mayor posibilidad de mejorar sus niveles de vida en el sentido de mejorar sus opciones con respecto a ella. La participación sindical en este espacio juega un rol fundamental para lograr que esta nueva situación de oportunidades que brinda la evaluación de desempeño no introduzca criterios particularistas sino que permita una auténtica igualdad de oportunidades por un lado y por otro que reconozca que el trabajo es colectivo y que si a algún trabajador le corresponde ser premiado por su esfuerzo personal, también se debe reconocer el trabajo de otros compañeros que contribuyeron a que este esfuerzo fuese realizable. Por lo tanto el sindicato busca frente a las evaluaciones de desempeño que no generen un clima de competencia entre

los trabajadores ni que el trabajo complejo que se realiza hoy en día se considere como una suma de trabajos individuales.

Con respecto al recorrido profesional con una dominancia interna a la empresa con una valoración colectiva de las inversión de competencias esta sigue siendo dominante en la sociedad salarial uruguaya y se ha visto fortalecida por los consejos de salarios que han expandido la cantidad de sindicatos y comisiones de fábrica junto a un enorme crecimiento de los afiliados a los sindicatos. En este espacio, con los aumentos de salarios mínimos y la formalización del empleo en las empresas formales, se ha contribuido enormemente la incorporación a la clase media – en la definición que damos en este ensayo – de trabajadores que se encontraban hace muy poco en la clase baja. Pero sin embargo, dado la muy fuerte caída del desempleo fruto de un crecimiento muy importante de la actividad productiva, posiblemente a mantenido un nivel muy alto de desequilibrio en los salarios en cada sector en la medida en que la demanda de los trabajadores calificados ha superado en esta coyuntura ampliamente a la oferta de los mismos. Esta situación, en donde en términos generales los salarios mínimos han aumentado notablemente pero los salarios de los trabajadores calificados también mantiene en los sectores muy fuerte diferenciales de salarios que se reflejan en Gini's muy altos. Consideramos que los sindicatos se encuentran con una muy fuerte dificultad para establecer estrategias que sean satisfactorias para todos sus afiliados dada la muy fuertes diferencias de intereses en su seno. Quizás el camino sea el de integrar todas las demandas sociales en un programa de defensa de los Derecho Humanos algo más abstracto y más general que permita lograr la adhesión del público en general que muchas veces son los consumidores de los servicios que brinda el sector productivo al cual el sindicato defiende a sus trabajadores, y a su vez permita una mayor cohesión de trabajadores que pueden llegar a tener en el seno de su sindicato intereses corporativos distintos e incluso contrapuestos. Aún así en este espacio el espacio del reconocimiento de las categorías sociolaborales sean como reconocimiento de la capacidad de realizar ciertas tareas o de haber adquirido ciertas competencias reconocidas socialmente y de manera formal y, en función de ello ser correspondientemente remunerado, pasa a ser la base sobre la que los trabajadores construyen su espacio de libertad y reconocimiento en este espacio de la sociedad laboral.

En síntesis, consideramos que el programa “emancipatorio débil” es un programa que vía el diálogo social, de forma institucionalizada o no, poco a poco se ha fortalecido y ha mostrado su eficacia en la coyuntura uruguaya actual. La adhesión a este programa no quiere decir que es fuente de desactivación de la conflictividad social, en cierto sentido incluso puede haberla incentivado en el sentido que las mayores posibles opciones de alternativas de vida pueden haber incentivado mayores demandas a aquellos de los cuales son dependientes, pero no necesariamente estas demandas están ligadas a una búsqueda de necesario cambio de modelo, a la búsqueda de la construcción de un programa “fuerte emancipatorio”.

Queda pues en suspenso cuales son o serán las relaciones en el futuro del programa “fuerte emancipatorio” y del “programa débil” o, si seguirán caminos totalmente autónomos e incluso contradictorios.

Consecuencias de los cambios en el contexto sobre la configuración del diálogo social

A lo largo de este artículo hemos asumido como premisa que el diálogo social se configura reflexivamente a partir de las orientaciones que los distintos actores del diálogo dan a sus acciones. Si bien hemos remarcado que las orientaciones de gestión de recursos humanos y las regulaciones estatales han moldeado el diálogo social en la última década, no omitimos que los trabajadores dan sentido a sus acciones en esta situación concreta (lo que en sociología llamamos reflexividad contextual) y no en general (guiados por grandes metarrelatos), porque el sentido lleva siempre incorporado temporalidad, historicidad y una definición común de situación a partir de un cuerpo de conocimiento compartidos. En la medida en que el diálogo social en tanto mecanismo de regulación de las desigualdades en el mundo del trabajo pueda ir incorporando reflexivamente las transformaciones antes descritas, no cabe duda que empieza a modificarse a sí mismo.

Esto diferencia una mirada estática que dominó las concepciones del diálogo desde otras perspectivas disciplinarias a la mirada sociológica. A medida que se ha ido dando cuenta de las transformaciones y la complejidad que ha ido asumiendo la sociedad salarial también pudimos ir dando cuenta de las transformaciones de las condiciones históricas y sociales sobre las cuales se está construyendo hoy el diálogo social en el Uruguay.

Los cambios en la sociedad salarial tienen que ver fundamentalmente con los cambios introducidos por la política estatal por un lado, y por las políticas de gestión de la mano de obra por otro. Los que a su vez, han tenido fuertes repercusiones en, por un lado, los referentes sobre las cuales se construyen las identidades tanto personales como colectivas en el mundo del trabajo, y como consecuencia de ello, en la diversificación de intereses y, por ende de las estrategias de los trabajadores. Lo que significa que agrega una tercera mirada a tener en cuenta en la configuración del diálogo, que es la que emana del trabajador, su capacidad reflexiva de ir incorporándose a estos cambios atribuyéndoles distintos sentidos y formas de comprender su inserción en la empresa y en el mundo del trabajo y reaccionar, generando nuevos metarrelatos para transformar la situación y la propia sociedad salarial, como veremos más adelante. A esto denominamos capacidad de autogestión del trabajador. El resultado es, como hemos visto, que la condición de posibilidad de diálogo social se establece en función de donde se ubican los trabajadores en función de la Gestión de Recursos Humanos.

Las consecuencias que esta concepción del diálogo introduce en el sistema de relaciones laborales es que el mismo difícilmente pueda ser pensado desde una mirada unívoca. Y esto es válido, tanto para el Derecho Laboral como para los sindicatos enfrentados a nuevas formas de gobernar los trabajadores su subjetividad, poniendo en juego su capacidad de generar identidades colectivas en torno a sus prácticas

En este sentido la tesis que aquí se sostiene es que estos cambios en el entorno han impuesto retos importantes a las modalidades clásicas de acción, tanto de las organizaciones de trabajadores, de los empleadores y sus organizaciones, como del gobierno, actores principales de las relaciones laborales, y cada uno se ve exigido a asumir nuevas funciones, así como renovadas formas de comunicación para dar sostenibilidad y sustentabilidad a la práctica del diálogo social. Nuevas definiciones de situación exigen nuevos arreglos en los modos de regulación social.

Junto a esto, hacemos notar que este “diálogo social” que se avizora como un “diálogo social renovado” frente a las prácticas tradicionales sobre las que tuvo origen –la propia creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) habla de ello– puede ser descrito en por lo menos cuatro líneas de cambio, todas ellas relacionadas, que se orientan a “ampliar” su ámbito objetivo y el imaginario social en torno a estas prácticas, en tanto extienden:

En primer lugar, el ámbito funcional del diálogo social (qué se discute), procurando no reproducir el ámbito funcional de las viejas ordenanzas laborales sino aquel que responda mejor y de una forma eficiente a las necesidades de empresarios y trabajadores, así como a los distintos intereses que encontramos hoy en la sociedad en general. Esto está vinculado al mayor peso de la regulación entre actores productivos y el relieve de las normas acordadas entre las partes, de las regulaciones autónomas, de las normas colectivas.

En segundo lugar, el ámbito procesal del diálogo social (cómo dialogar), buscando innovar en las formas, las circunstancias, el grado de institucionalización y/ o formalización del diálogo, todo esto, también retomando la idea de responder de una forma eficiente a los cambios que se imponen desde el entorno. Esto implica que el eje del análisis debe trasladarse de la dimensión normativa e institucional donde muchas veces queda acotada, al plano concreto de la acción de los actores.

En tercer lugar, el ámbito subjetivo de aplicación (quiénes participan y/o son representados) en tanto es día a día mayor tema de discusión la pertinencia de integrar otras fuerzas y/o intereses sociales no contemplados, o contemplados indirectamente en el diálogo social tradicional. Es el caso, por un lado, de las organizaciones profesionales, de empresas subcontratadas, entre otros.

Por último, al haberse desplazado el arquetipo de trabajo, desde la industria al trabajo como “prestación de servicios”, ello ha cambiado la mirada hacia el interior de las organizaciones y allí donde sólo se veía la subordinación entre empleador/empleado como sustento de la relación salarial empieza a ganar peso la perspectiva del proveedor de servicios, del usuario o consumidor, dando sustantividad a la idea sobre la que reposa el trabajo en la actualidad y es que el mismo corresponde a una actividad de intercambio, relación social, entre productores y receptores de valores de uso.

Finalmente, otra consecuencia de este cambio de concepción del diálogo introduce en el sistema de relaciones laborales es que el mismo difícilmente pueda ser pensado sin un fortalecimiento de las capacidades de los actores y, en definitiva, de la democracia. Siendo que la existencia de actores sociales fuertes y representativos es un presupuesto o requisito esencial para el desarrollo de un diálogo social medianamente fluido y fecundo, si se tiene en cuenta tanto la debilidad de algunos sectores o representantes de intereses, o sobre el peso y autonomía de los órganos gubernamentales con competencias

sociales, el fortalecimiento de los interlocutores parece ser, en Uruguay, como también en muchos países latinoamericanos, una medida previa indispensable de cualquier política de renovación del diálogo social y de la negociación colectiva.

Las posibilidades de que estas nuevas formas de diálogo social tengan efectos positivos en términos sociales, dependen mucho del nivel de organización y desarrollo que tienen los actores sociales y laborales que participan en las mismas; el fortalecimiento de la capacidad de gestión y de autogestión de los trabajadores, presupone que el actor tiene autonomía de criterio, capacidad de diálogo, un margen de libertad para llevar la agenda sobre la cuales dialogar sin que las mismas estén de antemano decididas; capacidad de expresión para llevar los reclamos a la arena de negociación.

“*El diálogo social no constituye un fin en si mismo*” (Quiñones, 2005: 28). Debe ser gestionado, fijar procedimientos, distribuir recursos y desarrollar capacidades para regular el conflicto y el consenso. Para llegar a este tipo de soluciones es probable que todos los actores tengan que empezar a aprender a actuar en este sentido, fomentar un clima de confianza mutua y abrirse a la renovación del diálogo social.

BIBLIOGRAFIA

Boltanski Luc (2009) *De la Critique, Précis de sociologie de l'émancipation*. Gallimard

Boudon, R. (1986). « L`ideologie, ou l`origine des idées reçues », Paris Fayard

Gomez, Gabriel (2006) “Gestión del conocimiento y construcción del servicio en las empresas uruguayas de software asociadas al sector financiero”. Monografía final Universidad de la República. Departamento de Sociología. Montevideo diciembre de 2006.

Gorz A. (1998) *Métamorphose du travail. Quel sens, critique de la raison économique*. Galilée.

Honneth A. (1997) *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona, Crítica

Mercier, Dominique. (1997), *Les capitaux hirondelles – les transformations de l'industrie maquiladora du Nord du Mexique, la circulation des hommes et des techniques*, thèse de Doctorat, Université Paris X.

Quiñones, Mariela. (2004) *Gestión de Recursos Humanos en el sector de servicios financieros*. Tesis Doctoral. UAB, Barcelona.

Saussois Jean Pierre. (2011) *Capitalismo, un dios sin fronteras*. Ed. Le cavalier bleu. Paris Francia.

Supiot, Alain, (2001) *Conference sur l'avenir du travail, de l'emploi et de la protection social*, Annecy, 18 de enero de 2001

Supervielle, Marcos y Quiñones, Mariela (2001) «La instalación de la flexibilidad en el Uruguay». Estudios Sociológicos, septiembre-diciembre, año/vol. XVIII, número 003. El Colegio de México.

ANEXO ESTADÍSTICO

Cuadro A.1

CALIDAD DEL EMPLEO

Total del país

Miles de personas. 2006 - May 2010

	SUBEMPLEO (1)	SUBEMPLEO Y NO REGISTRO SIMULTANEO	NO REGISTRO (2)	EMPLEO SIN RESTRICCIONES	TOTAL OCUPADOS
2006	53,3	126,3	363,6	855,8	1399,0
2007	50,0	125,9	386,0	913,2	1475,1
2008	45,3	109,9	392,5	963,2	1510,9
2009	37,7	97,3	397,4	1011,6	1544,0
May-10	43,1	83,9	389,8	1001,0	1517,7

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

(1) Ocupado que trabajando menos de 40 horas semanales, manifiesta el deseo de trabajar más y puede hacerlo

(2) Ocupado que declara no tener derecho a jubilación

Cuadro A.2

TASAS ESPECIFICAS DE DESEMPLEO.

Total del país

2006 - May 2010

	TOTAL	GRUPO DE EDADES						RELACION FAMILIAR	
		Menores de 25 años			25 y más años			JEFE	OTRO
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres		
2006	10,9	28,2	23,5	34,7	7,4	4,9	10,3	4,5	16,7
2007	9,2	24,3	20,0	30,2	6,1	3,6	9,1	3,8	14,3
2008	7,6	21,0	16,9	26,5	4,9	2,9	7,2	3,3	11,6
2009	7,3	20,1	16,1	25,5	4,8	3,0	6,9	3,2	11,2
May-10	7,9	21,6	15,2	31,7	5,2	3,5	7,2	3,9	11,6

Fuente: INE

Cuadro A.3

COMPOSICION DE LA TASA DE DESEMPLEO

Total del país

2006 - May 2010

	TOTAL	COMPONENTES		SEXO		EDAD		RELACION FAMILIAR	
		BT1°V	DPD	Hombre	Mujer	Menores 25 años	25 años y más	JEFE	OTRO
2006	10,9	2,4	8,6	4,5	6,4	4,8	6,1	2,2	8,8
2007	9,2	1,7	7,4	3,5	5,6	4,0	5,1	1,9	7,3
2008	7,6	1,3	6,3	2,9	4,7	3,4	4,1	1,6	6,0
2009	7,3	1,1	6,2	2,8	4,5	3,3	4,0	1,6	5,7
May-10	7,9	1,1	6,8	3,1	4,8	3,6	4,3	1,9	6,0

Fuente: INE - ECHA

Nota : Los Desocupados Propiamente Dichos, incluyen a los en Seguro de Paro.

ⁱ Incluso, los individualistas metodológicos como Boudon (1986) incorporan la referencia a las clases sociales pero de forma indirecta, su hipótesis que el actor social está "socialmente situado" (por la educación, "posición social", disposición etc.) y, por lo tanto, su racionalidad es subjetiva y tiene "buenas razones" para actuar, es una expresión de esta referencia al contexto social en que este actor actúa o se desenvuelve.

ⁱⁱ Errandonea y Supervielle las denominaban síndromes actitudinales, nos estamos refiriendo que tienen más permanencia en el tiempo que las meras opiniones coyunturales y que incluso, orientan las decisiones, disposiciones y acciones que realiza el empresario por un lado y por otro influyen muy fuertemente tanto en los fines que se propone como en el análisis de la situación espacio – temporal en que se encuentra.

iii Detrás de las opciones estratégicas entre fidelización y captación de fuerza de trabajo existe uno de los debates más relevantes de la Sociología del Salario. En efecto según B.Mottez, el gran debate ideológico en torno a la preferencia del pago del salario por horas trabajadas (a la jornada, a la semana de 40 horas etc.) o por tareas realizadas.(contratos de obra, contratos por trabajo, a destajo etc.) Los primeros defienden la idea del trabajo “abstracto” considerándolo más justo y los segundos que es la posición que han asumido los economistas liberales desde el siglo XIX sosteniendo que el salario por tareas permite una mayor libertad de los ciudadanos porque “supera” la tradición servil que conlleva el trabajo por horas y por detrás del él, la estabilidad en el trabajo. A.Gorz (1998:88-89) sostiene: *“La individualización de las remuneraciones, la transformación de los asalariados en ... prestatarios independientes tiende a suprimir, con el asalariado, el mismo trabajo abstracto. Los prestatarios del trabajo no son más tratados como miembros de una colectividad o de una profesión definida por su status público sino como dadores particulares de prestaciones particulares. Ellos no prestan más un trabajo abstracto, trabajo en general, separable de su persona y que los califica como individuos sociales en general, útiles en forma general. Su status no es más regulado por el derecho del trabajo gracias a la cual la pertenencia del trabajador a la sociedad estaría por encima de su pertenencia a la empresa. Los clientes o las empresas a los cuales prestan sus servicios pueden tratarlos de forma desigual, según si su actitud o su personalidad les gusta o no, abre así la posibilidad de seleccionarlos según criterios subjetivos”*. En Uruguay es bajo la orientación dominante liberal que poco a poco se van imponiendo las tercerizaciones, los contratos a empresarios unipersonales y otras formas de captar asalariados cuando el proceso de trabajo los requiera destruyendo parcialmente así el trabajo abstracto en el sentido que plantea Gorz.

iv A título de ejemplo, es notable como en los distintos convenios colectivos de la época se buscaba laudar todos los puestos de trabajo existentes en una industria – en el convenio colectivo textil se laudaban unos 900 puestos de trabajo cuando las empresas más grandes llegaron a tener unos 600 trabajadores en su época de auge. Ello, porque se laudaban incluso aquellos puestos de trabajo muy alejados de la producción por ejemplo los enfermeros en el convenio textil porque alguna empresa tenía una tarea de este tipo.

v Lo que es paradójico es que uno de los que más contrató a este tipo de empresas fue el propio Estado, cuyo régimen de contrataciones está basado en la autonomía de los funcionarios del sistema político y la estabilidad de los mismos; realizó un sinnúmero de contratos a partir de licitaciones en donde claramente el mecanismo de diferenciarse por mejores precios entre las empresas postulantes era el no pago de las leyes sociales, sea pagando salarios por debajo de los laudos, sea no realizando los aportes de las contribuciones.

vi En una investigación sobre la producción de cítricos, hemos visto que en empresas se contrataban para el “packing” a familias enteras a las que “se le podía tener confianza” y si algún miembro de la familia – generalmente los jóvenes - tenía actitudes o comportamientos que no eran considerados correctos por el empresario, se le hablaba al jefe de familia para que corrigiese esas conductas “desviadas”. Pero estas formas de gestión de los recursos humanos pensamos que aún no desaparecieron, están en franco retroceso, hoy en día. Esta pauta de relacionamiento la seguimos viendo en industria locales del sector alimenticio, del cuero o la lana y, en muchos casos que trascienden la pertenencia de la empresa a una localidad.