

Trabajo y vulnerabilidad social.

Una reflexión a partir de dos casos empíricos en Uruguay.

Dr. Jorge Leal

Sistema de Publicaciones Regional Norte - Universidad de la República.

Título: Trabajo y vulnerabilidad social.

Autor: Dr. Jorge Leal

Año: 2010

Diseño y diagramación: Lic. Andrés Nogara

ISBN: 978-9974-0-0687-4

1era edición

100 ejemplares

ÍNDICE

Presentación	4
I. La relevancia del análisis de las transformaciones en el mundo del trabajo y sus implicaciones sociales	7
II. El recorrido del concepto trabajo y su papel en la integración social	15
II.1 Del trabajo como categoría marginal a su centralidad en la sociedad salarial	15
II.2 Crisis del trabajo y consecuencias para la integración social: la instalación de la vulnerabilidad	18
II.3 La vulnerabilidad, esa "nueva cuestión social"	20
III. El caso de Uruguay	27
III.1 Del Uruguay integrado al vulnerable	27
III.2 El trabajo como factor de integración social: Estado, trabajo y seguridad social	30
III.3 La crisis de la acción colectiva: el caso del sindicalismo	35
III.4 Transformaciones en el mercado laboral en Uruguay y crisis del mismo como mecanismo integrador	37
III.5 La falacia acerca de la universalidad del fenómeno del fin del trabajo asalariado	50
III.6 Conclusiones del capítulo	53
IV. Una análisis desde dos casos empíricos	55
IV.1 Los "estables desestabilizados": el caso de los obreros despedidos de la industria	56
IV.1.1 Algunos datos de contexto	56
IV.1.2 Resultados del estudio de los trabajadores despedidos de Paycueros S.A	64
IV.1.2.1 La dimensión objetiva del tránsito hacia la vulnerabilidad: resultados de la encuesta a trabajadores despedidos	65
IV.1.2.2 El tránsito de la integración a la vulnerabilidad desde la palabra de los sujetos	82
IV.1.3 Conclusiones del capítulo	98
IV.2. Nuevas expresiones del empleo no típico: el teletrabajo	100
IV.2.1 En qué consiste esta forma de trabajo y algunos datos para Uruguay	101
IV.2.2 Diferencias con el trabajo en su forma típica	102
IV.2.3 La pérdida del la referencia espacio-temporal	104
IV.2.4 Dificultad para el desarrollo de la acción colectiva	105
IV.2.5 El teletrabajo como expresión moderna del trabajo a domicilio	106
IV.2.6 Conclusiones del capítulo	107
IV.3 Una lectura desde el concepto de calidad del empleo	109
V. Conclusiones	113
VI. Bibliografía y Fuentes Estadísticas consultadas	120
Bibliografía	120
Fuentes Estadísticas	128
Glosario de siglas	129

Presentación

El propósito de las siguientes páginas es reflexionar acerca del fenómeno de la vulnerabilidad social resultante de las transformaciones en el mundo del trabajo, con especial énfasis en lo acontecido en el caso de Uruguay ¹.

En lo que a ello respecta, y sin desconocer los marcos de los procesos globales, la mirada sobre estas cuestiones se ha centrado en dar cuenta de los cambios que se vienen procesando en la estructura productiva de este país, en el papel del Estado en el desarrollo, en las consecuencias para el mercado laboral y, de cómo ello se traduce en procesos de integración/exclusión social. Partiendo de reconocer al trabajo como un factor por excelencia para la integración social, la preocupación de fondo es, si el tipo que se viene generando da lugar a la existencia de sociedades con mayores o menores grados de cohesión.

De acuerdo al tratamiento de estos temas, el libro se estructura en cinco capítulos, a saber:

En el **primer capítulo** se plantea la cuestión objeto de interés. Allí se discute acerca de cómo el debate sobre las consecuencias de la crisis de la sociedad salarial, el que generalmente se realiza para el caso de los países desarrollados, también es válido para Uruguay, país que supo tener tempranamente un importante porcentaje de la PEA inserta en sectores modernos de la economía lo que, en conjunción con políticas reguladoras por parte del Estado, dio lugar a elevados niveles de integración social.

También se establece la necesidad de superar la concepción de que estar ocupado es sinónimo de estar incluido socialmente y, su opuesto, el que no estarlo implica una situación de exclusión; sin contemplar la posibilidad de que determinadas condiciones de trabajo sitúan al individuo más cerca de la exclusión que de la integración. Es por esto que se optó por trabajar con la definición de "zonas" propuesta por Robert Castel (1997), lo que permite un análisis en términos de procesos, tal el enfoque que se pretendió dar al abordaje de esta problemática.

Seguidamente, se exponen los objetivos que persiguió el estudio, el que en un nivel general se propuso dar cuenta de la forma que asume el fenómeno de la vulnerabilidad social resultante de los cambios en el trabajo en el caso de Uruguay; es decir, de cómo las dimensiones incluidas en este concepto se pueden observar en casos concretos que hacen al trabajo en la actualidad, identificando aquellos aspectos comunes y singulares referidos a esta condición.

A continuación se plantean las hipótesis y/o supuestos que guiaron la investigación, los cuales giran en torno a la idea de que en las transformaciones ocurridas en las últimas décadas en el mercado de trabajo uruguayo han generado una difusión del fenómeno de la vulnerabilidad social, la que ya no se restringe a determinados sectores del mismo, sino que es un fenómeno que atraviesa toda la estructura de ocupaciones.

El paso siguiente es la presentación del diseño metodológico empleado. El mismo implicó la triangulación entre técnicas cuantitativas y cualitativas, así como la utilización de fuentes de información primaria y secundaria.

¹El libro es parte de la Tesis doctoral del autor.

En el **segundo capítulo** se explicita desde que perspectiva teórica se analiza al fenómeno y sus relaciones, donde se asigna especial relevancia a la vulnerabilidad como "nueva cuestión social" resultante de la crisis del trabajo. Para esto es necesario entender a la valorización social del éste en tanto actividad, y del trabajador como quien la realiza, a modo de producto histórico relativamente reciente, el que surge en el marco de la moderna sociedad capitalista occidental. Aún más reciente es su concepción como mecanismo integrador en el plano individual y colectivo, así como proveedor de derechos de ciudadanía social, lo que sólo sucedió cuando pasó a ser objeto de regulación por parte del Estado social. A partir de allí se estableció un modelo de sociedad basada en una estructura de protecciones que aseguraba a los sujetos cobertura ante las contingencias vitales.

La ruptura de esta matriz, producto de las transformaciones productivas, en el trabajo y en el papel del Estado, hacen que resurja con más fuerza² la cuestión de la inseguridad social. La vulnerabilidad, como concepto de amplia difusión en el debate académico actual, presenta dificultades para su precisión, optándose desde los distintos abordajes por operacionalizarlo antes que definirlo, lo que se hace a través del análisis de aquellos puntualmente afectados por las transformaciones en curso, los denominados grupos o sectores "vulnerables", generalmente asociados al fenómeno de la pobreza, algo que es cuestionado en este trabajo.

En el **tercer capítulo** se procede a tratar el caso de Uruguay. Allí se muestra como es imposible entender su constitución en una de las sociedades más cohesionadas e igualitarias del subcontinente en el siglo pasado, así como su fragmentación en las últimas décadas; sin tener en cuenta dos componentes centrales: el papel del Estado y las características del mercado laboral. En lo que respecta al primer aspecto, Uruguay se muestra tempranamente como una sociedad moderna, con el Estado desempeñando un papel activo en el desarrollo socioeconómico. Se destaca la existencia de un sistema de Seguridad Social de avanzada, cuyas protecciones llegaron a incluir a vastos sectores de los trabajadores a través de los programas contributivos, así como también a otros sectores incluidos en los no contributivos. Se describen entonces los componentes principales de este sistema, la cronología de sus avances, los niveles de cobertura alcanzados, para finalmente abordar su crisis a partir de la década de 1970.

Por otro lado, un mercado laboral urbano y altamente formalizado, con una importante capacidad organizativa de los trabajadores a través de los sindicatos.

Esto comenzó a cambiar a partir de la redefinición del modelo de desarrollo, de cambios en la estructura de la demanda de empleo y de la introducción de mecanismos de desregulación; todo lo que dio lugar a un aumento del desempleo y, en general, del empleo con restricciones.

En lo que a esto respecta, se plantea la necesidad de no confundir dichos procesos con la desaparición del trabajo asalariado, y ni siquiera su reducción en términos cuantitativos, sino más bien de procesos de cambios en las condiciones de asalarización y en la composición social de los asalariados.

En el **cuarto capítulo** se realiza la presentación de los casos empíricos, desde donde se analiza el fenómeno de la vulnerabilidad relacionada con la crisis del trabajo en dos realidades:

A- La de quienes contaron con un empleo "típico" y lo perdieron. Estos son parte del fenómeno que R. Castel define como de "desestabilización de los estables" (Castel, 1997). Este grupo va a ser objeto de un análisis minucioso, en tanto que es aquí

donde se puede apreciar el fenómeno de la crisis de la sociedad salarial, tal y como es planteado teóricamente.

Específicamente se da cuenta de un caso paradigmático, donde se hace tangible el fenómeno del advenimiento de la vulnerabilidad social después de las protecciones del trabajo, el de la caída del empleo en la industria manufacturera, en el entendido de que allí se daban las condiciones que caracterizaban al trabajo en la sociedad salarial.

Se asume aquí, que la relación establecida con el trabajo típico, así como con la situación de vulnerabilidad resultante de su pérdida, tienen tanto una dimensión objetiva como subjetiva. Es por esto que el tratamiento del caso se realiza desde estas dos perspectivas. En la primera se presentan los datos objetivos referidos a las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores cuando estaban integrados al mercado laboral formal, y cuánto de ello cambió a partir del despido.

En la segunda se incursiona en la percepción de los afectados acerca del significado que tenía, tanto personal como para su hogar, el estar integrados a través del trabajo, así como del "sentido" de dicha pérdida en sus múltiples manifestaciones.

B- La de los ocupados en las nuevas modalidades de empleo, las que no sólo difieren sustancialmente de la forma clásica, sino que además, y aún cuando a priori no sea lo esperado, comparten aspectos propios de inserciones laborales precarias.

Específicamente se analizó el caso de los ocupados en uno de los nichos de empleo emergentes, vinculado con el avance en materia de tecnologías de la información, el teletrabajo. Los ocupados en esta modalidad forman parte de un fenómeno en crecimiento en Uruguay y el mundo, desempeñándose en un espacio donde son cuestionados los aspectos centrales de la configuración del trabajo típico, entre ellos, el de la circunscripción del mismo a los marcos de los Estados nacionales, así como a un encuadramiento espacio-temporal determinado. De esta forma funciona como un buen ejemplo desde donde comparar las nuevas formas de empleo con las tradicionales, y así reflexionar sobre sus posibles implicaciones para la integración social.

A partir de este caso se intenta mostrar como, a pesar de tratarse de un sector que demanda calificaciones específicas, están presentes allí todas las características de un trabajo no típico.

Finalmente, en el **quinto capítulo** se presentan las principales conclusiones, así como algunas reflexiones acerca del futuro de ésta construcción social denominada sociedad del trabajo y la forma que puede asumir en un país como Uruguay.

I. LA RELEVANCIA DEL ANÁLISIS DE LAS TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES SOCIALES

Desde el último cuarto del siglo pasado, el debate público, académico y político tiene entre sus temas destacados al de la crisis de la sociedad del trabajo, entendida como aquella configuración social donde éste -en su forma empleo- constituyó una categoría central alrededor de la cual se estructuró la vida individual y colectiva.

Diversos han sido los intentos por explicar las causas y alcances de este fenómeno, desde quienes realizan pronósticos apocalípticos fundados en la destrucción del trabajo como resultado del desarrollo tecnológico, hasta quienes ven en la mencionada crisis la posibilidad de que se instale un espacio de discusión acerca de un nuevo pacto entre el trabajo, el capital y el Estado, tendiente a restablecer un mínimo de protecciones. En todos los casos, existe coincidencia en cuanto a que los cambios acaecidos en éste ámbito han dado lugar a un aumento en el número de personas que ven amenazada su existencia social.

En un intento por sistematizar las principales tendencias en la reflexión sobre el fenómeno denominado como **fin del trabajo**, De La Garza Toledo (De la Garza Toledo, E.; en Castillo, J ed., 1999), sostiene que el debate actual puede ser resumido en cuatro tesis, de las cuales aquí se presenta una síntesis:

La **primera tesis** centra el interés en los procesos de reestructuración de la demanda de empleo y el crecimiento de los empleos atípicos (de mala calidad), así como también en el aumento del desempleo, todo lo que ha vuelto más heterogénea a la clase trabajadora, fragmentando las identidades e imposibilitando la emergencia de movimientos colectivos amplios organizados.

La **segunda tesis** destaca como fenómeno principal para explicar la crisis del trabajo a la pérdida de centralidad de éste en la conformación de las identidades colectivas, aspecto en el que ha sido sustituido por los mundos extra laborales (en particular el consumo como generador de satisfacciones).

La **tercera tesis** vincula la pérdida de importancia del trabajo con la pérdida de su función como generador de valor, aspecto en el que ha sido sustituido por el sector financiero globalizado, donde la generación de riqueza se da por vía especulativa. Finalmente, la cuarta tesis desplaza el interés sobre los aspectos económicos y propone que la crisis del trabajo es un problema básicamente político. El énfasis aquí está puesto en el nuevo rol del Estado en el marco del neoliberalismo, el cambio en las relaciones de poder intraempresas, la crisis del movimiento sindical en la era global y la pérdida de capacidad lucha del mismo producto de las nuevas estrategias de relocalización del capital, de la reducción del empleo formal con contratos típicos y de la instalación de una cultura laboral individualista.

Si bien la mirada que se propone desde aquí presenta mayores coincidencias con la última de las explicaciones planteadas, corresponde decir que en realidad no necesariamente existe mutua exclusión entre las mismas, la diferencia radica en cuáles son los aspectos sobre los que se enfatiza, pero es indudable que hablar de la crisis del trabajo implica considerar en algún punto a todos ellos.

Lo cierto es que, independientemente de las diferentes posturas sobre las causas del debilitamiento de esta categoría, del debate en torno a cual será "el futuro del trabajo", del lugar que ocupará esta actividad en la vida cotidiana de las sociedades y, de qué sucederá con el sujeto que la realiza; existen coincidencias en el diagnóstico de que el modelo de trabajo para un único empleador, en el local de éste, en régimen de jornada completa, por un período generalmente indefinido y realizado al amparo de las normas que regulan el trabajo subordinado en todos sus aspectos, ya no será lo "típico", y ello a partir de la constatación del aumento en la cantidad de trabajadores desocupados, sub-ocupados y ocupados en condición de precarios. Lo anterior da lugar a procesos de desintegración y a la instalación de una nueva cuestión, *la vulnerabilidad social*.

Explicitación de algunas de las opciones de abordaje

Cuando en las últimas décadas en los países industrializados se detecta un aumento en el número de quienes presentan "problemas de empleo" (desempleo, subempleo, precariedad, informalidad), se comienza a hablar de que se asiste a la crisis de la sociedad del trabajo. Pero esto que se presenta como lo nuevo, es para muchas sociedades lo cotidiano, lo conocido, de allí que Ulrich Beck (2000) utilice el término "brasileñización de occidente" para hacer referencia -entre otros fenómenos vinculados con la desarticulación social- a la difusión en los países industrializados de los rasgos característicos de la estructura laboral del tercer mundo.

Así, al desempleo tecnológico como rasgo determinante de las transformaciones en el mundo del trabajo en las sociedades capitalistas avanzadas, cabe oponérsele aquí, la precariedad y la informalidad como rasgos típicos de un desarrollo capitalista dependiente, donde coexisten formas económicas modernas y pre-modernas con sus respectivos mercados laborales, si es que en éstas últimas cabe la utilización de este término.

En América Latina la fragmentación del trabajo es la norma, formales e informales, informales recientes y estructurales, precarios que supieron ser estables, precarios que no conocen otra forma de inserción, sub-ocupados en número creciente, jóvenes que lo único que consiguen son trabajos a tiempo parcial y sin contrato, mujeres que salieron recientemente al mercado y que si no tienen un nivel de calificación elevado solamente pueden aspirar a realizar en el espacio público tareas propias del espacio doméstico; en síntesis, los cada vez menos trabajadores con contratos "normales"; toda una amalgama de situaciones diferentes pero con un denominador común, la situación de vulnerabilidad, la ciudadanía fragmentada.

Ahora, si bien desde la mirada eurocéntrica de buena parte de los análisis sobre el tema, el mismo puede ser filtrado a través de la dicotomía desarrollo/subdesarrollo, la realidad demanda lecturas más complejas, en tanto que existen casos como el de Uruguay en América Latina donde, a diferencia de la mayoría de los demás países, existió un importante grado de incorporación de amplias capas de trabajadores a la ciudadanía, a partir de su participación en el mercado de trabajo formal.

Como sostienen Veiga y Rivoir,

"es sabido que en el escenario latinoamericano, Uruguay se distinguió durante muchos años, por un desarrollo social más elevado que los demás países, lo cual respondió a la confluencia de su nivel de desarrollo socioeconómico, políticas de bienestar social y continuidad democrática. En tal sentido, el modelo de "Estado Benefactor" impulsado en el país, durante las primeras décadas del siglo XX y el sistema político, estimularon una sociedad con relativamente altos niveles de integración social y baja desigualdad en términos comparativos con América Latina (CEPAL-PNUD 1999)" (Veiga, D.; Rivoir, A., 2003:12)

En éste país, el proceso de integración social tuvo en la regulación del Estado sobre el mercado de trabajo uno de sus pilares fundamentales, aunque cabe hacer la salvedad de que ésta poseyó un carácter parcial, en tanto los sistemas de cobertura no incluyeron a todos los trabajadores, tal el caso, por ejemplo, de las ocupadas en servicio doméstico.

Es por lo antes expuesto, que el análisis de las transformaciones en el mundo del trabajo, a lo que tanto se hace referencia en la literatura sociológica contemporánea, amerita una lectura propia para los países periféricos, en este caso concreto para América Latina, pero entendida no como una unidad, sino como una complejidad de procesos históricos, políticos, culturales y socioeconómicos. Aún en aquellos países donde se puede decir que existió una sociedad laboral -aunque sólo sea parcialmente- la crisis de ésta debe ser vista como producto de factores estructurales, y no únicamente de procesos recientes, aunque indudablemente éstos contribuyen a profundizarlos.

Otro aspecto a considerar refiere al hecho de que entre esta gama de indicadores de estado del mercado laboral, la atención pública se ha limitado casi exclusivamente a uno de ellos, la tasa de desempleo y su evolución; pero el debate de fondo acerca de las transformaciones que se vienen procesando en éste ámbito necesariamente debe ir más allá, remitiéndose a niveles de análisis relacionados a la crisis del trabajo como factor de integración social. Citando a R. Castel, "el desempleo es sólo la manifestación más visible de una transformación profunda de la coyuntura del empleo. La precarización del trabajo es otra característica, menos espectacular, pero sin duda más importante" (Castel, R., 1997:403)

De lo que se trata es de una serie de transformaciones, donde la falta de empleo es una de sus dimensiones, así como también lo es la reducción de puestos en condiciones estables y con marcos de protección legal, tanto en el caso de quienes continúan ocupados pero han visto deteriorarse sus condiciones laborales, como de aquellos que recién ingresan al mercado y no consiguen nada más que empleos temporales, mal pagados y sumergidos. Sólo si se entiende al problema de este modo, el mismo se conecta con el fenómeno de la exclusión, o de la desafiliación social, tal como prefiere llamarle el mencionado autor.

Esta cuestión no puede ser abordada solamente a partir de la problemática de la desocupación sino que, y fundamentalmente, remite a la "perdida" de condiciones hasta ahora presentes, a la precarización³ en tanto el rasgo distintivo de las transformaciones en curso en el mercado laboral. Citando a De la Garza: "en América Latina hay una crisis del trabajo, pero es sobre todo una crisis de precarización de las actividades" (De la Garza Toledo, E., 2000:27).

Centrar el debate en el desempleo, o como prefieren decir los economistas, en el exceso de oferta en el mercado del factor trabajo, conlleva implícitamente a aceptar que la condición asalariada es en sí misma positiva sin tener en cuenta las formas que asume la misma, sin analizar que tipo de empleo se está generando y cuál es el impacto de esto sobre la integración social. Así, puesto que difícilmente un trabajador no realice algún tipo de actividad generadora de ingresos, el interés acerca de esta cuestión debe ser planteado en términos del tránsito de espacios de seguridad a espacios fragilidad, en tanto que un trabajador puede encontrarse ocupado y obteniendo remuneración por ello, pero en situación de vulnerabilidad social.

³En este caso se utiliza el término en su sentido genérico y no técnico (como categoría de la metodología para la medición del empleo), aunque también en su definición están presentes los elementos que queremos destacar. Así en el diccionario encontramos que: precarización. f. acción y efecto de precarizar.; precarizar. tr. convertir algo, especialmente el empleo, en precario, inseguro o de poca calidad. precario, ria. (del lat. precar?us). adj. de poca estabilidad o duración.

"Es usual que desde la economía se aborde la temática del empleo desde una perspectiva dicotómica: un activo presenta problemas de empleo si carece de trabajo -desempleado- y no tiene problemas si posee una inserción laboral. En cierto sentido, este enfoque es producto de la aplicación acrítica -en particular para el contexto latinoamericano- de marcos teóricos que asumen la existencia de mercados de trabajo competitivos e integrados. Sin embargo, uno de los rasgos básicos y distintivos del funcionamiento de los mercados laborales latinoamericanos ha sido la convivencia de sectores formales e informales, que representan a segmentos diferenciados con características y papeles específicos. Desde los años '60, los trabajos de la CEPAL y de la OIT para América Latina han enfatizado este aspecto y su vinculación con los problemas de heterogeneidad estructural de las economías latinoamericanas" (ERT-BPS/PIT-CNT, 2000:s/d).

Es allí donde el enfoque propuesto por R. Castel se muestra pertinente, cuando al referirse a la dinámica de los procesos de marginalización define tres zonas articuladas en torno a dos ejes, el trabajo y los vínculos relacionales, a partir de los cuales se puede establecer la posición de los individuos, permitiendo situarlos en una zona de integración -con trabajo estable y sólidos vínculos relacionales-, en una zona de vulnerabilidad -con trabajo precario y fragilidad en los vínculos relacionales-, o en lo que denomina zona de desafilación -sin trabajo y en situación de aislamiento relacional (Castel, R., op.cit).

A partir de aquí se puede entender a estos procesos a modo de un continuum y no de un corte dicotómico (incluido/excluido), en tanto que permite abarcar además del caso de los desocupados, el de aquellos trabajadores que se encuentran ocupados pero cuyas condiciones de trabajo le acercan más a una zona de desafilación que a la de integración. Con esto se quiere significar que, por ejemplo, un trabajador puede mantener su condición asalariada y sin embargo estar afectado por la incertidumbre que provoca la precariedad laboral.

Esto implica situar el debate ya no en relación a las tesis acerca del posible (y deseable) fin de la sociedad del trabajo (Gorz, 1982; Rifkin, 1996, entre otros), sino a los cambios que provocan la desaparición del mismo en términos de lo que OIT define como "trabajo decente"⁴ es decir, a su crisis como mecanismo de integración social, al menos para aquellos segmentos de la PEA que supieron participar de la sociedad salarial.

Como plantea De la Garza Toledo,

"..., la polémica del Fin del Trabajo al menos parece mal planteada; en todo caso sería la reducción del trabajo formal, estable, y su sustitución por otras formas de trabajo consideradas anómalas en los países desarrollados, pero que en el Tercer Mundo tienen una historia larga de normalidad" (De La Garza Toledo, E., en Castillo J. ed.; 1999:24).

El problema pasa a ser de relevancia para el análisis sociológico cuando se incorpora esta perspectiva, ya que ello remite a pensar que es lo que llevó a que el trabajo se constituyera en el mecanismo integrador tal y como era concebido desde el siglo pasado, y en ese sentido lo fue en tanto que aseguraba al trabajador una red de protecciones (laborales y sociales), una estabilidad y un ingreso que posibilitaba la planificación de un proyecto de vida donde las certidumbres eran más que las incertidumbres.

⁴Este concepto fue utilizado por primera vez de manera formal por la OIT en la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo llevada a cabo en el mes de junio de 1999 en la ciudad de Ginebra, entendiéndose por este "el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana", así como también al "trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores".

Una mirada desde casos empíricos

Si bien es cierto que por un lado el trabajo se fragmenta, y que bajo ese rótulo se presentan las formas más variadas de actividades, por otro lado, hay algo que las une y las define (más allá obviamente de la venta de una capacidad física o intelectual a cambio de un ingreso monetario o no monetario) y ésta es la inseguridad (concreta o latente), la ausencia de certezas acerca del futuro.

En el modelo salarial era clara la diferencia de situaciones entre un trabajador altamente calificado perteneciente al núcleo central y un trabajador manual no calificado ubicado en la periferia del sistema productivo. El primero luchaba por ascender posiciones en el ámbito donde trabajaba, mientras que el segundo lo hacía para mantenerse inserto en el mercado; el primero planificaba el futuro personal y familiar en función de posiciones estables, mientras que el segundo vivía la duda de lo que vendrá. Pues bien, eso ha cambiado radicalmente, ya no hay seguridades, el riesgo permea la estructura socio-ocupacional.

De este modo, entre las posibles situaciones que hacen al trabajo en la actualidad están quienes siempre tuvieron una participación laboral y social signada por la precariedad, quienes cayeron en esa situación pero que conocen "la otra cara de la moneda", y quienes a pesar de desenvolverse en sectores a priori mejor posicionados, lo hacen desde una posición igualmente vulnerable.

La idea entonces, fue ahondar en los aspectos objetivos y subjetivos que den cuenta de las diferentes formas que asume el vínculo entre trabajo y vulnerabilidad social, y de la manera en que ésta es percibida por los propios sujetos, más allá de mediciones estandarizadas. También se trató de aportar elementos para la reflexión sobre las relaciones que los individuos establecen con el trabajo, no en tanto actividad física o intelectual concreta, sino en relación a su visualización como estatuto portador de connotaciones simbólicas y valorativas, comparando esto con las dimensiones contenidas en este concepto según como el mismo era considerado en el modelo salarial. Es necesario entonces que se incorpore la mirada de los propios sujetos, a los efectos de "... reconstruir el mundo tal como lo ven, les suena y les huele a los que están dentro de él." (Schwartz, H.; Jacobs, J., 1984:19).

A partir de lo expuesto la investigación se propuso responder a las siguientes preguntas:

¿Cuál es la forma que adopta el fenómeno de la vulnerabilidad socio-laboral en el caso de Uruguay?

¿Qué aspectos definitorios del mencionado concepto están presentes en las distintas modalidades de vinculación con el trabajo en el caso de este país?

¿Es posible identificar rasgos comunes asociados a la idea de "riesgo" en inserciones laborales a priori consideradas diferentes?

Pero, ¿para qué analizar estos casos empíricos?, ¿qué se quiere mostrar?

Que en Uruguay existió una articulación entre el trabajo y un Estado social, lo que dio lugar a que en determinados sectores estuvieran presente los pilares básicos de lo que se conoce como sociedad salarial, tanto en un nivel objetivo (estabilidad y protecciones), como subjetivo (todos aquellos que hacían que el individuo y su hogar se sintieran parte de un colectivo con expectativas ciertas de un futuro mejor). Esto será visto a través del caso de quienes estuvieron ocupados en la industria manufacturera y perdieron dicho empleo.

Que existen ocupaciones calificadas que si bien a priori pueden aparecer brindando mejores condiciones para quienes las realizan, en cuanto a que, por ejemplo, permiten al trabajador liberarse de las ataduras espacio/temporales propias de un empleo típico, brindándole mayor autonomía y, además percibir mejores salarios; en los hechos se trata de una precariedad encubierta, la que se manifiesta principalmente en que el trabajador se hace cargo de su suerte, despojado de los marcos de protección. Este punto será tratado desde el caso de quienes lo hacen en el denominado teletrabajo.

A partir de lo antes dicho, el estudio se propuso conocer las formas que viene adoptando la crisis del trabajo en el caso de Uruguay y las consecuencias que ello tiene para la integración social. Dicho de otra forma, se trató de indagar en las diferentes dimensiones del fenómeno de la vulnerabilidad social resultantes de los cambios que se vienen procesando en el mundo del trabajo.

La investigación parte de los siguientes supuestos.

En primer lugar, que existe una estrecha conexión entre los cambios que se produjeron en las últimas décadas en el mundo del trabajo y los fenómenos de desintegración social que se vienen procesando, pero que a pesar de esto, esta categoría (el trabajo) continúa siendo el principal mecanismo para acceder a "un lugar" en la vida social.

Que lo anterior no tiene solamente una dimensión objetiva, representada en las condiciones de vida a las que se accede a partir de un trabajo estable, bien remunerado y con protecciones; sino que además tiene una subjetiva, referida a los significados atribuidos a la condición de trabajador y la identidad que ello conlleva.

Que la inseguridad social generada a partir de la crisis del trabajo típico atraviesa toda la estructura socio laboral. Esto implica reconocer uno de los principales rasgos de las sociedades actuales, el de que nadie es ajeno al riesgo, que la estrecha conexión otrora existente entre determinados atributos de los trabajadores (principalmente calificación) y el logro de inserciones laborales y sociales, ya no es lineal.

Pero lo antes dicho no invalida el hecho de que el fenómeno de la "vulnerabilidad" asociada a los cambios en el plano laboral, sea percibido de manera distinta por los trabajadores dependiendo del tipo de inserción ocupacional que tengan. Las amenazas y riesgos que afectan a los mismos serán de diferente tipo, dependiendo de lo que cada grupo defina como valor asociado a la condición de trabajador (status, ingresos, redes de sociabilidad, etcétera.)

A los efectos de dar respuesta a las preguntas de la investigación se trabajó con una estrategia de triangulación entre métodos, recurriendo a la utilización de técnicas cuantitativas (encuesta y reprocesamiento de datos secundarios) y cualitativas (entrevistas en profundidad). Se consideró que dicha complementariedad permite dar cuenta de dimensiones diferentes y a la vez integradas de un mismo fenómeno, logrando así mayor riqueza analítica gracias a un acercamiento desde varios frentes al objeto de investigación.

Para el estudio de los trabajadores que supieron estar integrados sobre la base de un empleo que reunía los requisitos del trabajo típico, se tomó el caso de un despido colectivo ocurrido en la empresa Paycueros S.A en la ciudad de Paysandú. El hecho de que se tratase de un despido grupal brindaba mayores seguridades de que sus causas se debieran a los procesos que se han descrito, más que a otros atribuidos a aspectos relacionados con el desempeño del trabajador.

Se recurrió a la recolección de información primaria cuantitativa y cualitativa, la que fue analizada siguiendo un eje temporal/conceptual en dos puntos, donde el primero remite a cuando los trabajadores estaban insertos en el mercado de empleo formal, lo que conceptualmente presupone la inserción en una zona de integración; y el segundo, cuando éstos pierden ese trabajo, lo que se asume como la exclusión del empleo formal y el comienzo del tránsito hacia la vulnerabilidad en todas sus dimensiones (laboral, familiar, social, etc.).

La población estuvo constituida por 53 casos, de los cuales 4 habían emigrado del país (tres a Estados Unidos y uno a Canadá), uno había fallecido, uno con discapacidad intelectual y un caso que no se pudo localizar, por lo que finalmente se realizaron 46 entrevistas (Ver Cuestionario de Encuesta en Anexo B).

Al listado de trabajadores se accedió vía la base de datos de la Unión de Trabajadores de Paycueros (UTP).

A través de la aplicación de la técnica de encuesta personal se intentó contrastar las hipótesis que sostenían que la exclusión del mercado laboral formal daría lugar a procesos de precarización y vulnerabilidad derivados de las dificultades para la reinserción al mismo, y con ello a un deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de los individuos y sus hogares.

El cuestionario recogió información tendiente a mostrar como el empleo en la mencionada empresa se correspondía con el concepto de trabajo hoy en crisis, el trabajo estable, regulado, donde el trabajador ingresaba y tenía altas probabilidades de permanecer hasta el fin de su edad activa, tratándose generalmente del único trabajo remunerado, con el que todo el hogar podía, además de sostenerse, proyectar su futuro. Además, conocer que pasó luego del despido, si se mantuvieron activos y de ser así si lograron reinsertarse al mercado de empleo formal, y en el caso contrario, en que condiciones laborales y cuales habían sido los obstáculos para la reinserción.

También se indagó en lo referido a la importancia que el empleo en la empresa en cuestión tenía para el hogar, en cuanto a, si se trataba de estrategias de único proveedor, o era el principal ingreso, además de cuestiones relacionadas a la reducción salarial y a la necesidad de incorporación de otros integrantes a la categoría de activos.

En lo que respecta al abordaje de la dimensión subjetiva relacionada a la pérdida del empleo formal, se procedió a indagar acerca de las implicaciones que para los trabajadores tiene la expulsión de un empleo que, por sus características, constituyó algo más que un puesto de trabajo, y como ello incide en su apreciación de su situación ocupacional y social actual.

Se intentó comprender a través de que filtros los actores directamente afectados procesan los cambios en su condición socio ocupacional, cuáles son los elementos que entran en juego a la hora de definir como positivo o negativo a un cambio en la forma de inserción laboral, intentando detectar tránsitos desde sentimientos de seguridad a sentimientos de vulnerabilidad.

En éste caso se trabajó con la técnica de entrevista en profundidad, realizándose diez de éstas a trabajadores seleccionados entre aquellos que fueron encuestados, siguiendo el criterio de saturación para la determinación del número de entrevistas a realizar.

La pauta de entrevista (Ver Anexo F) incluyó aspectos tales como, qué connotaciones tenía el ser "trabajador industrial" en el contexto de la sociedad local, como forma de abordar las cuestiones relacionadas al reconocimiento social e identidad; qué implicaba esa ocupación tanto para el trabajador como para su hogar, a los efectos de darle más profundidad y contenido a los datos

⁵Realizada por la Consultora Grupo Radar para el proveedor privado de telecomunicaciones Netgate.

referidos a la seguridad material; las consecuencias de perder ese empleo (en el plano individual y social), a modo de ahondar en las dimensiones de la vulnerabilidad; y qué significados le da al concepto de trabajo, con el cometido de analizar la pérdida o no de centralidad de esta categoría.

Para el otro caso, el de los ocupados en nuevas modalidades de empleo, se recurrió a datos secundarios provenientes de la Encuesta de Teletrabajo de Uruguay de los años 2006 y 2007⁵, la que constituye la única fuente de datos existente sobre la evolución del fenómeno en este país. En el caso de la primera de las mediciones la muestra fue representativa de las poblaciones de más de 5000 habitantes, en tanto que en la segunda la cobertura fue total.

Además, se realizaron entrevistas a trabajadores en la modalidad personal y autoadministrada vía correo electrónico (Ver Anexo F).

Se procedió a realizar diez entrevistas las que fueron obtenidas siguiendo el método de "bola de nieve", debido a que se trata de un segmento de la oferta de trabajo difícil de detectar, en tanto que, como se verá, muchos de ellos son trabajadores no registrados por lo que tienen una cierta invisibilidad y menor disponibilidad para brindar información.

II EL RECORRIDO DEL CONCEPTO TRABAJO Y SU PAPEL EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL

II.1 Del trabajo como categoría marginal a su centralidad en la sociedad salarial.

Cuando se habla de la crisis del trabajo como mecanismo de integración social, generador de derechos vinculados a la condición ciudadana y determinante en la constitución de identidades, no se debe perder de vista que todo ello es una construcción social reciente que se remonta a la segunda mitad del siglo pasado. Más aún, la valorización del trabajo como actividad y del trabajador como sujeto que la realiza, no se dio hasta el advenimiento de la moderna sociedad industrial occidental.

Así, en las *sociedades primitivas* la categoría trabajo y la de trabajador no definían posiciones sociales en cuanto tales, las mismas eran determinadas por otras clasificaciones relacionadas con los vínculos primarios, en el marco de las cuales el trabajo era una actividad más. No existía en estas sociedades una noción de trabajo en cuanto tal, si bien sí se realizaban actividades productivas no se las definía a partir de un término específico que las diferenciara de otros comportamientos. Pero como sostiene Prieto,

"...esto no quiere decir obviamente, que no se den en ellas actividades productivas ni de intercambio de bienes, ya que ninguna sociedad puede reproducirse sin producir, pero no son actividades con entidad social propia ni definen en cuanto tales posición social alguna. Lo que sucede es que esas actividades se hallan "embebidas" (Polanyi) en y determinadas por otras clasificaciones/posiciones sociales definidas por la familia y el parentesco." (Prieto, C., 2000:3)

En sociedades de la antigüedad clásica, como la griega, tampoco es posible encontrar una idea que resuma a lo que hoy conocemos como trabajo, según Méda: "en Grecia encontramos oficios, actividades, tareas; buscaríamos en vano el Trabajo" (Méda, D., 1995:39).

Por otro lado, quienes trabajaban no eran los hombres libres sino los esclavos, y por lo tanto se trataba de una actividad menospreciada al igual que quien la realizaba, lo que implica que por definición la condición de ciudadano y la de trabajador eran mutuamente excluyentes. El ciudadano era el ser ocupado en las cuestiones de la polis, el ser político público, y ello era incompatible con la necesidad de trabajar,

"... quien tenía que trabajar no sólo no era libre, sino que tampoco era miembro de la sociedad. La sociedad consistía en (y surgía) la acción política en público. (...) La sociedad como tal se definía como un mundo opuesto al trabajo y se llenaba de contenido a través del arte del debate público, del ocio y de la acción política" (Beck, U., 2000:19)

En el orden social jerárquico de la *sociedad estamental del antiguo régimen*, quienes trabajaban ocupaba un lugar inferior, eran "laborantes", el trabajo era una actividad vil al igual que quienes la realizaban. La única excepción estaba dada por aquellos oficios considerados como socialmente útiles, y que además estuvieran reglamentados internamente y reconocidos públicamente en el marco de los denominados *gremios*, por lo que estos oficios ocupaban un lugar subordinado pero legítimo en el sistema de clasificación social.

Fue en el orden social de la *modernidad* donde el trabajo llegó a convertirse en la categoría central dentro de las actividades, así como también quien la realiza pasó a tener un papel valorado socialmente.

Si bien los procesos sociales son multicausales y complejos, hay coincidencias en que, entre las causas de este cambio radical se encuentra el proceso de crecimiento demográfico y la incipiente urbanización, los que dieron lugar en el siglo XVIII y XVIII a la "cuestión social" del vagabundeo masivo, fenómeno que se constituyó cada vez más en una amenaza para las clases dominantes. Esta situación no podía ser controlada en el marco del orden social ya en crisis, por lo que fue necesario un nuevo sistema de clasificación en cuya legitimación incidieron nuevas cosmovisiones como el pensamiento ilustrado, el que rompió con la idea de un sistema jerárquico proponiendo la igualdad entre los hombres y la libertad de los individuos frente a la rigidez del régimen estamental anterior, y la ética protestante y su concepción del trabajo como forma de obtener la gracia divina y ratificar la predestinación, por lo que en este nuevo escenario el ocio pasa a ser mal visto.

"En la antigüedad y en la edad media hubo socialmente un desprecio por el trabajo, adjudicado a clases bajas o visto como castigo y penitencia. La reivindicación del trabajo como valor social empezó con los luteranos y claramente con los calvinistas, en los inicios del capitalismo, ..." (De la Garza Toledo, E., 2001:s/d)

La clave de este nuevo orden estará en la individualidad, en el ser humano libre y autónomo despojado de las ataduras del orden jerárquico anterior, individuos que se relacionan entre sí por intereses espontáneos, y esa actividad que los vincula es el Trabajo, el que ahora es realizado por todos los miembros de la sociedad, en tanto que: "quien no trabaja no existe. La sociedad no es otra cosa que trabajo social dividido (Durkheim)" (Prieto, C., op.cit.:8).

Pero el hecho de que el trabajo finalmente se convirtiera en la *categoría central entre todas las actividades* y el trabajador en la *categoría central de miembros de la sociedad* (Ibid.), no implica que ya en ese momento se pueda hablar de la existencia de una sociedad salarial, la que será el resultado de un largo proceso. Este es reconstruido por R. Castel (1997), quien distingue tres formas de cristalización de las relaciones de trabajo en la sociedad industrial, las que son a su vez tres modalidades de las relaciones del mundo del trabajo con la sociedad global: la condición proletaria, la condición obrera y la condición salarial.

La primera de ellas se corresponde con los inicios de la industrialización, donde el proletariado si bien desempeñaba un papel central en la nueva forma de producción, estaba en una situación de casi exclusión del cuerpo social, con condiciones de vida caracterizadas por la vulnerabilidad absoluta, en situación de pauperismo. En los comienzos, las condiciones del trabajo remunerado para el escaso porcentaje de población que lo tenía distaban mucho de ser buenas, y para un quinto de quienes estaban en condiciones de realizarlo la única opción era la mendicidad y el vagabundeo, muchas veces asociado a prácticas delictivas, generándose así problemáticas relacionadas con el mantenimiento del orden social necesario para el desarrollo del capitalismo. Esta nueva "cuestión social", caracterizada por grandes masas de escindidos de la sociedad aparecía como un factor potencial de fractura.

Ya entrado el siglo XX la condición proletaria deja paso a la condición obrera, en el marco de una nueva relación salarial que fue más allá de la retribución puntual por el trabajo, asegurando derechos, prestaciones fuera del trabajo (enfermedades, accidentes), acceso a una participación

ampliada en la vida social a través del consumo, vivienda, educación y más tarde inclusive al ocio, además de seguridades una vez que el trabajador dejaba su vida activa a través de la jubilación. Si bien esto implicaba diferencias sustantivas con la condición precedente, aún así se trataba de una *relativa integración en la subordinación* (Castel, op.cit), donde los obreros continuaban ocupando un lugar inferior en la división del trabajo social y en la sociedad (vivienda, pero popular; instrucción, pero sólo primaria, etcétera).

La sociedad salarial será el producto de un largo proceso que culmina a mediados del siglo pasado, cuando el Estado social interviene regulando al trabajo y vinculando la condición de trabajador a la de ciudadano.

La conjunción del crecimiento económico y del Estado social fueron los pilares de la instalación del asalariado en el centro de la sociedad, aunque a esta altura ya no era el sector obrero su núcleo duro, sino que la difusión de esta condición se había extendido hasta abarcar a múltiples sectores, constituyendo un conjunto heterogéneo, donde destacaban los sectores no productores (asalariados de servicios).

El crecimiento económico permitió una redistribución que llevó a mejores salarios, acceso al consumo, expectativas de movilidad intra e intergeneracional, etcétera; mientras que el Estado social jugó el papel de *instancia central de regulación*, actuando en tres direcciones: a) como garantía de la protección social generalizada, b) como actor económico, y c) como intermediario entre los intereses de los empleadores y los empleados. (Ibid.)

De este modo, la sociedad salarial conjugaba crecimiento económico, disponibilidad de puestos de trabajo, desarrollo de los derechos de trabajo y protección social, consumo, acceso vivienda decente, a la salud, a la educación, en síntesis, una sociedad más integrada. Así, la condición asalariada se liga a la condición ciudadana, se es ciudadano en tanto que trabajador, el empleo entonces define esta condición y determina los vínculos sociales.

Así, esta actividad que en sus orígenes se asociaba a una actividad tortuosa⁶ propia de quienes estaban relegados a ocupar aquellas categorías excluidas de los derechos de ciudadanía, pasa a ser el medio para obtener tal condición, de modo que, el status de trabajador que en sus inicios estigmatizaba por poseerlo, hoy estigmatiza por no poseerlo, en tanto que quien no trabaja pasa a ser portador de un atributo negativo que lo coloca en una categoría que siguiendo a Goffman podríamos definir como con "identidad social deteriorada" (Goffman, E., 1993)

Si bien los procesos descritos refieren básicamente a las sociedades industrializadas (R.Castel, por ejemplo, realiza su análisis basado principalmente en el caso francés), también es cierto que conceptualmente este análisis es válido para países como Uruguay, el que *"supo tener una sociedad salarial floreciente"* (Supervielle, M.; Quiñones M., 2002:14), cuando a partir del crecimiento económico y desarrollo social de la posguerra, llegó a tener tempranamente alrededor de un 40% de su fuerza de trabajo en ocupaciones no manuales urbanas, caracterizadas por un buen nivel de ingresos, estabilidad y derechos sociales. Esto dio lugar al surgimiento de una cultura salarial estructurada en torno a una serie de condiciones objetivas y expectativas entre las que se destacaban; "... el pleno empleo, centralidad de la relación salarial, estabilidad laboral, seguridad social, meritocracia, redistribución social, progresividad fiscal, sociedad de consumo de masas, movilidad social" (Barrios, S., 2000:47).

⁶De hecho, la etimología de la palabra "trabajo" proviene de "trabajar", y ésta del latín "tripaliare". Tripaliare proviene de "tripalium" (tres palos), que era un yugo de tres palos en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos.

Este modelo social comienza a mostrar fisuras importantes en los años setenta, donde comienza a ser visible el aumento en el número de desocupados, la reducción del número de contratos por tiempo indefinido, el aumento de formas atípicas de contratación, la mayor precariedad en las condiciones de ocupación, el deterioro salarial, etcétera, lo que pone en jaque la viabilidad de un proyecto colectivo centrado en el eje del trabajo como elemento de cohesión de la vida social. En el capítulo III se analizan algunas de las transformaciones que son causa directa de estos procesos.

II.2 Crisis del trabajo y consecuencias para la integración social: la instalación de la vulnerabilidad.

Como consecuencia de las transformaciones antes mencionadas muchas ideas dejan de tener base real, entre ellas la asociación del concepto de "trabajo" con pleno empleo, estabilidad, sistemas de protecciones y beneficios varios, ya no se condice con la situación de buena parte de los asalariados que supieron tenerla, a los que obviamente hay que sumarles los que nunca la tuvieron.

En este nuevo escenario está cuestionada la propia noción de ciudadanía en su sentido amplio, como integración plena de las personas a la vida social, en tanto que el no acceder a un empleo, o hacerlo con restricciones, coloca al individuo en situación de exclusión social, concepto que ya desde sus orígenes hacía referencia a "un proceso de desintegración social en el sentido de una ruptura progresiva de las relaciones entre el individuo y la sociedad" (OIT, 1998). Según Ruiz-Tagle, "Lo opuesto a la exclusión es la integración social, es decir, el proceso mediante el cual los miembros de una sociedad van siendo considerados como miembros de derecho pleno en términos económicos, institucionales y culturales. En el mundo del trabajo esto significa, entre otras cosas, acceso al empleo y a un salario digno; acceso a instituciones de seguridad social y de capacitación; acceso a ocupaciones socialmente valoradas" (Ruiz-Tagle, J., 2001:342).

Según ya se explicitó, aquí se prefiere trabajar con el concepto de desafiliación antes que el de exclusión, en tanto que,

"... la exclusión no es una ausencia de relación social sino un conjunto de relaciones sociales particulares con la sociedad como un todo. No hay nadie que esté fuera de la sociedad sino un conjunto de posiciones cuyas relaciones con su centro son más o menos laxas: ex trabajadores víctimas del desempleo prolongado, jóvenes que no encuentran trabajo, poblaciones mal escolarizadas, mal consideradas con mala vivienda y mala atención sanitaria, etcétera. No existe ninguna línea divisoria clara entre tales situaciones y otras un poco menos vulnerables que, por ejemplo, permiten trabajar (pero sin seguridades de no ser despedidos al mes siguiente), habitar una vivienda más confortable (pero de la que se puede ser expulsado por no pagar el alquiler), o estudiar concienzudamente (pero sabiendo que se corre el riesgo de no poder terminar la carrera) ... Los 'excluidos' suelen ser vulnerables que hacían equilibrios sobre la cuerda floja, y que cayeron. Pero entre la zona de vulnerabilidad y la de integración hay también intercambio, una desestabilización de los estables, trabajadores calificados que pasan a ser precarios, ejecutivos bien considerados que se convierten en desempleados. La onda de choque que atraviesa la estructura social parte del centro. Los 'excluidos' por ejemplo no tienen nada que ver en la política de flexibilidad de las empresas, salvo que su situación es la

consecuencia concreta de aquélla. Se encuentran desafiados, y este término es más adecuado que 'excluidos': han sido des-ligados, pero siguen bajo la dependencia del centro, que tal vez no ha sido nunca tan omnipresente para el conjunto de la sociedad." (Castel, R., op.cit.:447)

Esta cuestión ocupa un lugar central en el debate sociológico actual, y remite a la siguiente pregunta, ¿cuales son las posibilidades para la ciudadanía social ante la pérdida de las condiciones que la sostuvieron en el período anterior?, donde,

"apoyados en las divisas generadas por productos primarios de exportación, los aparatos estatales de la región financiaron el crecimiento de industrias orientadas a la producción doméstica por la vía de subsidios y diversas medidas proteccionistas. Asimismo, el estado cumplió el rol de absorber mano de obra excedente y de proveer el capital para obras básicas de infraestructura económica y social. (...) dicho modelo permitió, en determinado contexto histórico, un importante proceso de modernización social y económica (...) en especial en lo que refiere a las políticas de bienestar, las mismas presentaron un desarrollo limitado, fuertemente orientado a los sectores urbanos y con cobertura preferencial - sino única - para los sectores integrados al mercado de empleo formal." (Filgueira, F., 2000:9)

El trabajo asalariado así concebido, aparece como la condición de la ciudadanía plena y su crisis como causa directa del recorte efectivo de ésta, tal como sostiene Sonia Larangeira,

"... en términos sociales más amplios, la gravedad de ese problema reside en el hecho de que el trabajo en sus diferentes acepciones, más especialmente en términos de trabajo asalariado tal como es caracterizado desde el siglo pasado, es considerado como un factor privilegiado de integración social, de construcción de identidades y como condición de ciudadanía" (Laranjeira, S., 1997:4).

Antes que nada de lo que trata es de la crisis del trabajo como estatuto social que confería al trabajador la calidad de ciudadano pleno. Partiendo de la definición de ciudadanía de T.H.Marshall (1949), donde ésta presenta una composición tridimensional (política, civil y social), podemos hablar de que los cambios que se producen en el trabajo conllevan a una cada vez mayor fragmentación de esta condición. Así, mientras que la ciudadanía política está relacionada básicamente con la participación electoral y la ciudadanía civil con los derechos civiles constitucionales como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley, el derecho a la privacidad, y la libertad de expresión, entre otros; la ciudadanía social refiere al derecho de los individuos pertenecientes a una determinada sociedad, al goce de una vida digna (educación, salud, cobertura de necesidades básicas), siendo justamente el factor trabajo, el determinante del logro de bienes y servicios para la reproducción física, así como también de la inserción a un colectivo de referencia.

De este modo, la pérdida de un empleo portador de seguridades y certezas, hace que se instale la inseguridad y la incertidumbre, lo que U. Beck (2000) describe como el tránsito de una "sociedad laboral" hacia una "sociedad del riesgo", caracterizada por una afectación global y siempre latente del mismo.

Habría que diferenciar entre el objetivo político del "trabajo decente" y el que, efectivamente, el trabajo vuelva a ser lo que fue en términos de estructuración social, ya que son dos cosas diferentes.

El primero aparece como respuesta -o al menos declaración de intención- a la evidencia incontestable de la enorme cantidad de personas que están ocupadas en condiciones deficitarias

en materia de derechos laborales, ambientales, salariales, jornadas horarias, desigualdades de género, raza, edad, etcétera; pero ello es posible de ser revertido a través de políticas-programa tendientes a la formalización del empleo y a la reducción/eliminación de las desigualdades.

Algo distinto sucede en el retorno del modelo salarial tal y como fuera conocido, eso parece algo particularmente difícil. Si bien el "trabajo decente" de alguna manera está imbuido del ideal del trabajo propio del modelo salarial, existen otros aspectos que hacen que éste (el trabajo) no pueda volver a ser lo que fue. En lo que a esto respecta, y realizando un aporte al (trillado) diagnóstico acerca de la crisis del modelo productivo-laboral, Beck procede a situarlo en lo que él y otros, como A. Giddens, acuerdan en definir como el corte entre la primera y la segunda modernidad. Y es justamente a esto que se hacía referencia, a que a la modernidad radicalizada quizás ya no le quepan los marcos de referencia hasta hace poco vigentes. Para este autor, "...la diferenciación apropiada no es, por tanto, entre economía industrial y posindustrial, o entre economía fordística y posfordística, sino entre la economía de la seguridad, la certeza, las fronteras bien delimitadas de la primera modernidad, de una parte, y, de la otra, la inseguridad, la incertidumbre y la desaparición de las barreras de la segunda modernidad" (Beck, U., op.cit.:79).

II.3 La vulnerabilidad, esa "nueva cuestión social"

Para R. Castel (1997) una *cuestión social* "puede caracterizarse por la inquietud acerca de la capacidad para mantener la cohesión de una sociedad" (Castel, R., op.cit, 29). Es en este sentido que a partir de los años noventa se instala en el debate académico el concepto de **vulnerabilidad social**. Pero como sucediera con otros de carácter polisémico (el de globalización por ejemplo), se le emplea para dar cuenta de múltiples acontecimientos, lo que contribuye a su escasa especificidad y mayor dificultad operativa.

Esta laxitud del término permite que sea utilizado para catalogar diferentes clases de fenómenos, pudiendo existir así distintos tipos de vulnerabilidad: natural, física, ecológica, económica, social, demográfica, cultural, política, técnica, ideológica, educativa e institucional (Wilches-Chaux, 1989). Debido a ello, el abordaje de la cuestión pasa a ser objeto de varias disciplinas como la geografía, la medicina, la biología, la ecología, el derecho, la economía, y obviamente, la sociología, entre otras.

"La noción de vulnerabilidad suele ser acompañada con diversos adjetivos que delimitan el "a que" se es vulnerable. De este modo, puede encontrarse una creciente bibliografía que utiliza la noción desde diversos enfoques. El uso más tradicional ha tenido relación con enfoques vinculados a temas económicos, ambientales, desastres naturales y con la salud física y mental de individuos. En los últimos años se han encontrado, aunque con distintos grados de sistematización teórica, trabajos sobre vulnerabilidad social, psicosocial, jurídica, política, cultural, demográfica, entre otros. En este sentido, la vulnerabilidad es una noción multidimensional en la medida que afecta tanto a individuos, grupos y comunidades en distintos planos de su bienestar, de diversas formas y con diferentes intensidades" (Busso, G., 2001:8)

En lo que respecta específicamente a la vulnerabilidad social, la misma se asocia con diferentes aspectos de la situación y/o sensación de inseguridad predominante a principios del siglo, principalmente se la vincula con el fenómeno de la pobreza, pero también con otros interconectados, como las crisis económicas o ambientales y la capacidad de respuesta e incidencia de los sectores desfavorecidos, dependiendo de la perspectiva desde la que se la analice.

Tabla 1. Diferentes perspectivas de la vulnerabilidad social

Perspectiva	Qué es vulnerabilidad	Con qué se asocia
Vulnerabilidad y poder (Bustamante, 2000)	Extrema carencia de Poder. Privación de derechos humanos.	La exclusión inherente a todo sistema de dominación; se expresa en la asimetría de poder entre distintos grupos de población.
Vulnerabilidad y desarrollo (CELADE, 1999, CEPAL 2000 ^a y 2000b, R. Pizarro H, 2000)	Fenómeno social multidimensional, que da cuenta de los sentimientos de riesgo, inseguridad e indefensión y de la base material que lo sustenta.	El nuevo modelo de desarrollo: i) mercado de trabajo: Precariedad laboral y sin seguridad social; ii) acceso restringido a servicios sociales; disminución de cobertura y menor calidad de atención; iii) debilitamiento de formas tradicionales de organización y participación social colectiva (sindicatos, partidos políticos, etc.); merma de la acción y apatía general; iv) dificultades en el funcionamiento adecuado de la micro y pequeña empresa
Vulnerabilidad y pobreza (CEPAL, Lipton y Maxwell, 1992)	Riesgo de caer por debajo de la línea de pobreza.	Ingresos bajos y volátiles.
Vulnerabilidad y shocks económicos (Glewwe y Hall, 1995)	Vulnerabilidad, atañe a los cambios de estatus socioeconómico	Vulnerabilidad circunstancial (cambios en programas públicos) e intrínseca (cambios socioeconómicos). Esta última, que es la que interesa, afecta a los actores que en un shock ven reducidos sus ingresos por: i) alta vinculación con el contexto económico; ii) fuente de ingresos del hogar poco diversificada; iii) bajo nivel de calificación o más dificultades para minimizar la caída de sus ingresos, por: a) escasa disponibilidad de activos, ahorros o acceso al crédito; b) pocas opciones de incrementar la densidad laboral; c) escasas opciones de usar experiencias en trabajos nuevos; iv) poco acceso a transferencias de otros hogares; v) incapacidad de modificar hábitos de consumo; vi) dificultades para producir directamente; vii) dificultad para adaptarse a nuevas situaciones

Continúa >

Perspectiva	Qué es vulnerabilidad	Con qué se asocia
Vulnerabilidad demográfica y desventaja social (CELADE, 1999 y 2000)	Baja capacidad de respuesta de los actores a los cambios y desafíos que impone el medio natural y social. Características demográficas no idiosincráticas de los actores que debilitan su desempeño social.	Incertidumbre producto de la modernidad tardía; cambios estructurales y la obsolescencia de habilidades, ocupaciones, reglas y formas de hacer las cosas que implica rezagos sociodemográficos y la irrupción de nuevas tendencias demográficas con elementos disruptivos. Etapas de la transición demográfica. Cambios en la estructura y composición de los hogares.
Vulnerabilidad y movilización de activos (Moser, 1998)	Carencia de activos o incapacidad para movilizarlos	Con los recursos disponibles para cualquier hogar sea para enfrentar shocks o adaptarse a cambios externos en general: i) trabajo; ii) capital humano; iii) vivienda y activos productivos; iv) relaciones domésticas; v) capital social
Vulnerabilidad, activos y estructura de oportunidades (Kaztman, 1999a, 1999b, 2000 y Filgueira, 1999)	Incapacidad de hogares de controlar fuerzas que lo afectan, sin poder mejorar su bienestar o impedir deterioro, Desajuste entre activos que posee (o controla) y acceso a estructura de oportunidades	Con las capacidades de los actores sociales de aprovechar las oportunidades disponibles en distintos ámbitos socioeconómicos, para mejorar su situación de bienestar o impedir su deterioro. Se asocia también con: i) recursos instalados en las personas; ii) recursos instalados en derechos; iii) recursos instalados en relaciones.
Vulnerabilidad y pobreza (Banco Mundial, 2001)	Incapacidad para reducir o mitigar riesgos a choques externos adversos.	Incapacidad del Estado y la comunidad para reducir riesgos. Distribución inequitativa del ingreso que aumenta vulnerabilidad de los pobres.
Vulnerabilidad y desastres naturales (CEPAL-BID, 2000)	Probabilidad de que desastres naturales de origen hidrometeorológico, geosísmico, vulcanológico, o de otra naturaleza causen daños en la economía, la vida humana y el ambiente.	Probabilidad de desastres naturales en un tiempo y espacio determinado, con grados de exposición y fragilidad de los elementos expuestos, asociados con pobreza, exclusión socioeconómica y deterioro del ambiente. Falta de inversión para prevenir y mitigar riesgos, aceptando implícita o explícitamente niveles muy altos de riesgos para las poblaciones expuestas.

Fuente: Jorge Rodríguez V. (2000)

En cuanto a la dimensión de interés para este trabajo, la mayor parte de las veces el mencionado concepto (la vulnerabilidad social) es utilizado en sentido poco preciso, para hacer referencia a la situación de riesgo e indefensión que comienza a afectar a un número cada vez mayor de asalariados y a sus hogares como resultado de la redefinición de los marcos de referencia (cambio del patrón de desarrollo, replanteamiento del papel del Estado en materia económica y social, mayor protagonismo del mercado en la asignación de recursos). Pero pocas veces se lo define con la rigurosidad necesaria que permita incorporarlo a la reflexión teórica y a la contrastación metodológica propia de la investigación social.

Generalmente se opta por realizar una definición terminológica vaga, dándole contenido a través del análisis de casos concretos, el de los *grupos vulnerables*. Detrás de la traducción del concepto vulnerabilidad social en una entidad menos abstracta (la de grupos vulnerables), subyace la idea de un acontecimiento que implica un cambio brusco, principalmente de tipo natural, una catástrofe, un evento externo, imprevisible, que desnuda el hecho de la capacidad diferencial de anticipación, respuesta y recuperación de los distintos individuos o grupos, por lo que algunos van a ser afectados en mayor medida, y éstos son precisamente los denominados "grupos vulnerables".

De esta manera, es común encontrar literatura donde se utiliza el término para hacer referencia a "sectores o grupos vulnerables" (los adultos mayores, las adolescentes embarazadas pertenecientes a contextos deprimidos económicamente, los niños pobres, los jóvenes que no estudian ni trabajan, las minorías étnicas, etcétera). Así entendido, el concepto de vulnerabilidad social cuando es operativizado se asemeja mucho al de pobreza, al punto de convertirse en casi sinónimos. Pero la pobreza no es lo mismo que la vulnerabilidad, en todo caso es una expresión tangible de ésta.

Como bien sostiene M. Murmis (2003),

"... la pobreza y la desocupación también son vistas frecuentemente como problema en tanto ponen en cuestión el funcionamiento de la sociedad en su conjunto al representar fenómenos sociales que son manifestaciones de fallas en el funcionamiento de los lazos sociales y en la integración social" (en Bendini M. et al. comps., 2003:53)

La vulnerabilidad como fenómeno contiene al de la pobreza, excediéndolo, además de presentar una mayor capacidad analítica, ya que como sostienen Bueno E. y Cervantes D. (2006), "el enfoque de la pobreza, es insuficiente para comprender las complejas situaciones que aparecen en el contexto del patrón de desarrollo consolidado en las últimas décadas en los países de la región" (Bueno, E.; Cervantes D., 2006:s/d)

En cuanto a esto, si bien el de la vulnerabilidad es un concepto que presenta debilidades en su precisión, el mismo permite una lectura asociada a la idea de riesgo, y ello se ajusta muy bien a la necesidad de dar respuesta a la situación de inseguridad potencial (no necesariamente debe remitir a una situación presente, sino que además contiene un componente latente) de todo el cuerpo social ante los cambios que se vienen produciendo. Es por ello que, como ya se expresara, no resulta pertinente emplear el término vulnerabilidad para hacer referencia únicamente a los grupos vulnerables (generalmente los pobres), sino que debe entenderse como una situación que puede asumir diferentes expresiones, con el rasgo común de la incertidumbre.

Es por esto que constituye una "nueva cuestión social", que incluye la problemática de la pobreza, pero la supera.

"En la medida que la "cuestión social" se instaló en todos los ámbitos académicos, también creció la complejidad de los abordajes que reconocen las limitaciones de los enfoques iniciales de la pobreza basados en las Necesidades Básicas Insatisfechas y en la Línea de Pobreza definida por los ingresos. El concepto de vulnerabilidad surgió en América Latina como el rasgo distintivo de la realidad social de fines de los años noventa y aparece como el más apropiado para comprender el impacto de las transformaciones en el modelo de desarrollo y para captar la mayor exposición a riesgos en que se encuentra una gran parte de la población" (Lémore, S., 2007:3)

A principio de siglo queda claro que se necesitan otras categorías para explicar los fenómenos de desintegración social que sufre buena parte de la población, y ello implica ir más allá de las mediciones clásicas de la pobreza y la indigencia. Como sostiene Katzman:

"El enfoque de la vulnerabilidad se plantea como una de esas alternativas. La idea más general de vulnerabilidad (para simplificar la exposición nos referiremos solamente a los hogares) remite a un estado de los hogares que varía en relación inversa a su capacidad para controlar las fuerzas que modelan su propio destino, o para contrarrestar sus efectos sobre el bienestar. En el marco particular del enfoque que aquí se plantea, la noción de vulnerabilidad se centra en los determinantes de esas situaciones, las que se presentan como resultado de un desfasaje o asincronía entre los requerimientos de acceso de las estructuras de oportunidades que brindan el mercado, el Estado y la sociedad y los activos de los hogares que permitirían aprovechar tales oportunidades. Lo que se observa es que los desfasajes que se producen vis a vis las estructuras de oportunidades del mercado derivan en un aumento de las situaciones de precariedad e inestabilidad laboral. Y que los desfasajes con respecto a las estructuras de oportunidades del Estado y de la comunidad resultan en un aumento de las situaciones de desprotección e inseguridad. Es justamente la sinergia negativa que surge del acoplamiento histórico de ambos procesos la que ha puesto de relieve los problemas de exclusión y marginalidad, cuya incorporación a un espacio tradicionalmente dominado por los desafíos de la erradicación de la pobreza está produciendo un desplazamiento del eje de la "cuestión social". (Katzman, R., 2000:278)

En particular, el enfoque asumido en este trabajo se limita a una de sus dimensiones, la socio-laboral, la que según Bueno y Cervantes, "...alude a este tipo de circunstancia de incapacidad, indefensión e inseguridad ante el empleo y por consiguiente frente a los servicios de salud, educación, derechohabencia y seguridad social en general" (Bueno, E.; Cervantes D., op. cit.:2)

Desde esta postura que se asume aquí, la vulnerabilidad social constituye un concepto estrictamente relacionado con el deterioro de la capacidad integradora del trabajo, por lo que, si bien indudablemente existe un vínculo con el fenómeno de la pobreza, no es una condición exclusiva de estos sectores de la población. En este sentido, se podría decir que si bien todos los pobres son vulnerables, en tanto que esa condición se corresponde generalmente con trabajos de mala calidad, no todos los vulnerables son pobres.

La vulnerabilidad es un estado dinámico que no sólo hace referencia a una situación de carencias materiales, sino que remite a la posibilidad latente de que las personas vean debilitados sus vínculos con el cuerpo social, no solamente en su dimensión material sino también simbólica, aún cuando se mantengan dentro de los umbrales mínimos de bienestar aceptados por la comunidad de la que forman parte. Es por esto que la dimensión subjetiva desempeña un papel fundamental

en el intento por darle contenido al concepto, ya que a diferencia de la pobreza, donde los parámetros son fijados de antemano de acuerdo a diferentes metodologías de medición, en el caso de la vulnerabilidad ello depende de cada individuo, de sus expectativas en relación a su situación presente y futura.

"Aunque las mediciones de los años noventa muestran que el ingreso per cápita de la población ha aumentado en la mayoría de los países latinoamericanos, la percepción subjetiva y las condiciones socioeconómicas e institucionales muestran, como se ha visto anteriormente, que existe una clara sensación de inseguridad, indefensión e incertidumbre hacia el futuro" (Busso, G., op.cit., 2001:7)

Es aquí donde el aporte de R. Castel (1997) demuestra su pertinencia analítica, la vulnerabilidad ocupa un lugar central en su lectura sobre la crisis de la sociedad salarial, ubicándola como una zona de tránsito entre una inserción estable y una de desafiliación social. Específicamente, constituye:

"... una zona de turbulencias caracterizada (...) por una precariedad en relación al trabajo y por una fragilidad de los soportes relacionales (...) Significa asistir a la descomposición de la base a partir de la cual se pueden desplegar estrategias acumulativas que harían la vida en el mañana mejor que la de hoy" (Castel, R., op.cit.: 29-449).

Según CELADE (s/d), la vulnerabilidad presenta una dimensión objetiva vinculada a las condiciones efectivas de indefensión de los grupos subordinados de la sociedad, pero también una subjetiva relacionada con la percepción subjetiva de inseguridad ante las transformaciones ocurridas a partir del cambio en el patrón de desarrollo en América Latina.

Haciendo un paralelismo con uno de los ámbitos donde el concepto vulnerabilidad tiene mayor difusión, el de la crisis medioambiental, se puede sostener que lo sucedido con el empleo es efectivamente una catástrofe, un evento no previsto ni calculado en sus daños, que afecta a todos, aunque especialmente a determinados grupos sociales y a determinadas localizaciones territoriales. A modo de una catástrofe climática real o potencial la debacle del empleo, tal y como fuera conocido, plantea desafíos significativos para aquellas regiones o países donde esta forma social tuvo un importante desarrollo.

En todos los casos el común denominador del abordaje de la vulnerabilidad es considerarla como consecuencia de un acontecimiento que pone en peligro a un individuo o conjunto de individuos (una comunidad, una ciudad, un país, una región, dependiendo de la escala). Pero lo que no se dice es que esos cambios pueden ser autogenerados, lo que según Beck, Giddens y Lash (2008) constituye un rasgo característico de la modernidad que denominan reflexiva.

La aceptación de que los factores que detonan la situación de vulnerabilidad son externos a los sujetos o colectivos que sufren tal condición, conlleva a la preocupación por mejorar las condiciones para hacer frente a esas amenazas (mejor infraestructura, mejor calidad de viviendas, fortalecimiento de vínculos comunitarios, etcétera). Pero si se acepta que el riesgo y por ende la vulnerabilidad, son un producto del propio desarrollo de las sociedades actuales, el debate pasa por "politizar" (en sentido amplio del término) el debate acerca de la distribución de esos efectos. En el caso de la crisis del trabajo dicho debate tendrá que llegar al mismo núcleo de la cuestión, esto es, a la discusión acerca de las inequidades inherentes al proceso de globalización capitalista en curso.

Pero entonces, ¿porque aún cuando están relacionadas, la nueva cuestión social es la vulnerabilidad y no la desigualdad social? Bueno, principalmente porque la desigualdad implica un acceso diferencial a los recursos y a las oportunidades, donde el logro de estos fines por parte de unos limita el de los otros; mientras que la vulnerabilidad implica una situación de riesgo que, en mayor o menor medida, afecta a todos. Esto es bastante más evidente en el caso de la vulnerabilidad asociada a la crisis del trabajo.

Efectivamente, en el terreno del análisis de la vulnerabilidad socio-laboral, supuestamente los grupos en esta condición deberían ser aquellos que poseen menores niveles de educación, o capacitación para una tarea, o menor capital social para activar, etcétera, y de hecho efectivamente son muy vulnerables (en sentido latente o concreto). Pero no lo son menos otros grupos, en apariencia mejor cubiertos ante contingencias, el de los trabajadores con estudios formales y calificaciones específicas, lo que igualmente son afectados por la inestabilidad predominante en el mercado laboral. Quizás la diferencia entre ellos radique en la capacidad de respuesta, donde el capital relacional que generalmente detentan estos últimos puede actuar como amortiguador del impacto de la pérdida de un empleo o de su deterioro.

Ante los riesgos autogenerados, físicos o naturales, propios de la modernidad avanzada, si bien todos son potenciales afectados, la capacidad de minimización o de inhibición de su impacto es diferente según la condición socioeconómica, ubicación geográfica, etcétera. En cuanto a lo que aquí interesa cabe preguntarse, ¿es efectivamente el riesgo laboral un ejemplo de riesgo autogenerado, en este caso por el desarrollo tecnológico? Decir esto significaría aceptar que la imposición del exitoso proyecto de la modernidad occidental terminó por atentar contra una de sus principales creaciones, la sociedad salarial. Pero ello supone leer solamente una parte del relato. ¿Qué sucede con aquellas sociedades donde los cambios en el empleo no pueden ser atribuibles principalmente al cambio técnico, sino que los factores se enraizan primeramente en lógicas de maximización de ganancias vía salarios, o a redefinición de relaciones de poder, con la crisis del actor sindical como fenómeno más visible? Aquí la idea de riesgo no calculado de base externa deja lugar a la de relaciones sociales (de poder) internas y calculadas, lo que posiciona al problema en el epicentro del debate político.

En realidad ni una cosa ni otra, no hay solamente determinismo externo, ni tampoco la causa está en procesos internos, se podría decir que es una combinación de factores donde efectivamente juega el factor riesgo mencionado por U. Beck (op.cit.), pero también complejas realidades propias del desarrollo capitalista dependiente. Esto es lo que se discutirá a partir del análisis del caso de Uruguay.

III EL CASO DE URUGUAY

III.1 Del Uruguay integrado al vulnerable

En las primeras décadas del siglo pasado se dio en Uruguay un importante proceso de modernización económica y social, algo que distinguió al país en el contexto internacional. Fue allí donde se sentaron las bases de los rasgos que impregnaron el imaginario colectivo en lo que respecta a cuestiones tales como el modelo de relacionamiento entre Estado y sociedad civil, la matriz social igualitaria, la expectativa de movilidad social ascendente, entre otros tópicos.

Este momento coincide con las dos primeras de las cuatro etapas en las que el historiador José Pedro Barrán (1995) divide a la historia de este país en el siglo XX:

" la consolidación de la democracia política, la reforma social y la prosperidad económica (1903-1930);

- la crisis económica y política y la restauración democrática (1930- 1958);
- el estancamiento económico, la atomización de los partidos políticos tradicionales, el crecimiento de la izquierda, y la dictadura militar (1959-1985);
- y por fin la restauración democrática y la entrada del Uruguay al Mercosur (1985).

Como sostiene Barrán, durante las dos presidencias de José Batlle y Ordoñez (1903-1907 y 1911-1915) se produjo un proceso de modernización económica y social, caracterizada por una fuerte presencia del Estado.

"La gestión financiera del Estado (Banco de la República, 1896 y Banco Hipotecario, 1912), comercial (Banco de Seguros, 1911), e industrial (energía eléctrica y teléfonos, 1912, combustibles y petróleo, 1931), se constituyó en un elemento definitorio de la relación entre sociedad civil y Estado en todo el siglo XX" (Barrán, J. P., 1995:s/d)

En materia de derechos laborales,

"... el Uruguay vivió una época de legislación del trabajo, protectora de los obreros y otros sectores populares (la ley de 8 horas fue aprobada en 1915) y de garantías para el retiro de los trabajadores establecidas por diferentes leyes que fundaron Cajas de Jubilaciones para casi todos los oficios en los años 20" (*Ibid.*)

En cuanto a algunos indicadores de desarrollo social,

"... la difusión de la cultura (la tasa de analfabetismo también descendió y se expandió la Enseñanza Secundaria en el interior del país), la fácil recepción de los modelos demográficos europeos por una población de origen inmigratorio, la mentalidad prudente de las dominantes clases medias, todo ello explica que en 1930 el Uruguay tuviera de sí mismo la imagen de un país moderno, europeizado y escasamente latinoamericano. Un dato más contribuía a acentuar esta imagen: la cultura y la enseñanza se habían secularizado y la influencia de la Iglesia Católica era escasa al grado de que sin mayores repercusiones sociales, ni políticas el Estado y la Iglesia se separaron por la Constitución de 1917. La ley de divorcio por causal, la primera aprobada, fue en 1907 y la mujer obtuvo en 1913 la ley de divorcio "por su sola voluntad". En 1932 logró el derecho al sufragio" (*Ibid.*)

A esta etapa de bonanza le sobrevino un período de crisis, provocado entre otros factores por la caída de los precios de las materias primas y alimentos que Uruguay exportaba, como consecuencia de la gran depresión de 1929, lo que generó pérdida del ingreso y aumento del desempleo, además de inestabilidad política que resultó en el golpe de Estado de Gabriel Terra (1933-1938).

Con las elecciones de 1942, en las que fuera electo José de Amézaga (1943-1947) y en un contexto internacional más favorable (luego de la Segunda Guerra Mundial) se retorna a la senda constitucional, y se recupera el camino del crecimiento económico, el que se consolida durante la presidencia de Luis Batlle Berres (1939-1945), momento en que nuevamente crecen las exportaciones como resultado de la guerra de Corea (1950-1953).

"La intervención del Estado en la economía recibió un nuevo impulso con la nacionalización de las empresas británicas (ferrocarriles y aguas corrientes, 1949). En realidad, Gran Bretaña pagó de esa manera al Uruguay la deuda que había contraído por el suministro de carnes uruguayas durante la II Guerra Mundial. La prosperidad económica y el impulso del gobierno de este segundo batllismo consolidaron un vigoroso crecimiento de la industria de sustitución de importaciones y el número de obreros aumento con espectacularidad. Otra vez, el país de los años 50 parecía recordar al país de los años 20. El desarrollo cultural era muy importante y el analfabetismo tendía a desaparecer. Desde el gobierno se insistía en que el Uruguay era la Suiza de América, tanto por la continuidad de su democracia, como por la fuerza de su clase media y hasta por el Ejecutivo Colegiado que lo regía" (*Ibid.*)

Como se ha visto hasta aquí, la matriz exportadora del Uruguay lo torna altamente permeable a las fluctuaciones de los mercados internacionales para sus productos, lo que nuevamente queda de manifiesto cuando,

"la formación del Mercado Común Europeo (1957) y la sustitución de la hegemonía británica por la estadounidense en América Latina, dejó a las producciones exportables uruguayas a la deriva. El país, por ejemplo, dependía financieramente de una nación (EEUU.) con una economía competitiva y no complementaria de la suya, mientras su tradicional mercado europeo se cerraba a sus carnes. El estancamiento de la ganadería y el fin del proceso de industrialización, completaron el panorama negativo que se tradujo en una disminución permanente del ingreso" (*Ibid.*)

Esto generó conflictividad social como resultado de las luchas de los diferentes sectores sociales por la redistribución de la menguada riqueza, en un contexto inflacionario.

En el plano político, a los tradicionales partidos del país se le sumó en el año 1971 la izquierda unificada en el denominado Frente Amplio, coalición que 34 años más tarde gobernaría el país (hasta la actualidad).

El deterioro del clima institucional resultó en el Golpe de Estado militar del 27 de junio de 1973, el que tuviera una duración de 12 años, y se caracterizara por la fuerte represión de la izquierda política, los sindicatos, y los movimientos sociales en general.

En lo económico, el gobierno militar, siguiendo lineamientos de política neoliberal lleva a cabo, por un lado, un proceso de apertura económica, con la consabida pérdida de competitividad de la industria nacional; y por el otro, una estrategia de reducción de la intervención del Estado.

Se produce así un deterioro de la situación económica y de las condiciones sociales, lo que es sintetizado por el Informe del PNUD (1999) de la siguiente manera:

"Las políticas económicas regresivas, el desmantelamiento progresivo del 'Estado de Bienestar', la represión a las organizaciones de trabajadores durante el periodo 1973-1985, contribuyeron a empeorar la situación social de la mayoría de los uruguayos a lo largo del último cuarto del siglo XX. Este proceso se inscribía sobre el telón de fondo del fin del modelo desarrollista de sustitución de importaciones desde fines de los '50, y una correlativa erosión de las bases del desarrollo social

uruguayo. Se vio así favorecido un lento pero claro aumento de la vulnerabilidad de las robustas clases medias nacionales, acercándolas peligrosamente a situaciones de vulnerabilidad social que bordeaban la pobreza` (PNUD 1999:36)" (en De Sierra, G.; Graña, F., 2003:250)

La crisis financiera y económica de 1982 agravó aún más la situación social y generó un aumento de la resistencia de la sociedad civil, lo que resultó en las elecciones nacionales de 1984, marcando así el cierre del paréntesis de ruptura constitucional y el retorno a la vía democrática, ahora con tres partidos repartiéndose las preferencias del electorado (Partido Colorado, Partido Nacional y Frente Amplio). Pero éste retorno a la senda constitucional no significó un viraje en materia de política económica, sino que se profundizó la opción libremercadista.

De este modo, la sociedad uruguaya considerada una de las más -sino la más- igualitarias de América Latina en el siglo pasado, se había resquebrajado. El modelo de integración social basado en un mercado de trabajo formalizado y un Estado social que supo universalizar la ciudadanía a partir de dicha condición, a través de un sistema de seguridad social con programas contributivos y no contributivos, ha dado paso a otro, caracterizado por una creciente fragmentación del trabajo y un aumento de la vulnerabilidad social.

Para Filgueira, Rodríguez, Rafaniello, Alegre y Lijtenstein (2005), el Uruguay actual contiene a tres grandes agrupamientos sociales, los que "operan bajo diferentes lógicas de acumulación, distribución y generación de riesgos y oportunidades". El primero de ellos vulnerado, un segundo que también lo es pero que aún se mantiene integrado aferrado a viejos sistemas de prestaciones y, finalmente un tercero, el integrado al mercado de trabajo y consumo.

"El Uruguay vulnerado, el de la pobreza informalizada, infantilizada y excluida de sistemas de protección robustos (...) presenta edades más jóvenes, alta probabilidad de ser pobre, bajos ingresos, niveles educativos de intermedios a bajos. Es el Uruguay joven e infantil, vulnerado y con lazos debilitados con Estado y mercado. Es un Uruguay fecundo de hogares grandes, donde en forma imperfecta y apresurada los y las jóvenes se emancipan de hogares empobrecidos o pobres para formar hogares también frágiles en sus capacidades de sustento y socialización de las nuevas generaciones (...) Rara vez pueden o logran acceder a bienes y servicios sociales ofertados en el mercado.

El Uruguay de pasado corporativo y estatal: donde la tercera edad, las corporaciones y clases medias y medio-bajas vulnerabilizadas en sus fuentes de ingreso enfrentan deterioros debido al debilitamiento de la capacidad protectora de sus viejos sistemas de prestaciones sociales (...) presenta ingresos medio-bajos, muy bajo nivel educativo, edades cercanas a la vejez en promedio y el menor tamaño de los hogares. Su probabilidad de ser pobre es baja. Es este el Uruguay de pasado estatal y corporativo, que, como veremos más adelante, se atrincheró en el viejo Estado social, especialmente en su sistema jubilatorio, y en menor medida en las ocupaciones públicas. Es un Uruguay desmercantilizado y empobrecido, que sufre la caída de la calidad de los bienes públicos, de la oferta de empleo público y de las transferencias monetarias de un sistema de seguridad social en crisis desde larga data. Pero es un Uruguay de deterioro paulatino y que por momentos ha tenido capacidad para defender y aun recuperar la calidad de las prestaciones y servicios sociales. (...) la unidad familiar y el vínculo de alguno de sus integrantes con el Estado garantizan seguridad, pero, dado el deterioro de los bienes y transferencias, ello no es suficiente. Otros miembros procuran ingresar al mercado laboral, pero lo hacen con dificultades. (...) los

jóvenes de estos hogares se refugiarán en la familia frente a un difícil mercado de empleo, contribuyendo a periodos de emancipación prolongados, donde el fin del ciclo de inversión educativa dista mucho del de independización y formación de nuevos hogares.

El Uruguay privatizado: *los sectores medios altos y altos crecientemente autoexiliados de los bienes públicos (...) de ingresos medio-altos y altos. Con un tamaño de hogar que se ubica entre el Uruguay corporativo y el Uruguay vulnerado, es un país que complementa su protección social de base estatal y corporativa con un fuerte vínculo formal con el mercado de empleo y con demanda y adquisición de bienes y servicios sociales en el mercado. La pobreza en este Uruguay es casi inexistente, y posiblemente temporal, asociada también al hecho de que en este Uruguay una parte importante de la población, si bien posee protecciones en el mercado laboral, no recoge sus ingresos y servicios del sistema jubilatorio ni del Estado en general, por lo que presenta una estructura de ingresos apoyada en muchos perceptores de un mercado laboral que pasa y ha pasado por momentos difíciles. Es un Uruguay que, sin llegar al extremo de la huelga de vientres, posterga y presenta tasas de fecundidad notoriamente más bajas que las del Uruguay vulnerado, así como una emancipación de sus jóvenes y jóvenes adultos más tardía”(Filgueira, F. et al., 2005:10).*

En la clasificación que realizan los autores se pueden ver reflejados las distintas situaciones encontradas en la secuencia integración-vulnerabilidad-desafiliación presentes en la propuesta de Castel y, por consiguiente, a cada una de éstas se las puede vincular a los distintos tipos de inserciones laborales y sociales de las que se da cuenta en este trabajo.

III.2 El trabajo como factor de integración social: Estado, trabajo y seguridad social

Para entender el sentido de este apartado, es necesario tener en cuenta que, cuando se hace referencia a la sociedad salarial o laboral, la misma está indisolublemente ligada con el modelo de Estado social, ya que fue éste el que asignó al trabajo el carácter de proveedor de status ciudadano. Es decir, la sociedad laboral se constituye desde el momento en que el Estado, en su versión welfare, instala los mecanismos para que aquellos incluidos en la condición asalariada se convirtieran en sujetos de derecho de un sistema de prestaciones, el que tenía como objetivo la integración social de éstos individuos y sus hogares, lo que se materializó a través de los sistemas de Seguridad Social.

Este sistema de protecciones puede ser definido en términos operativos como,

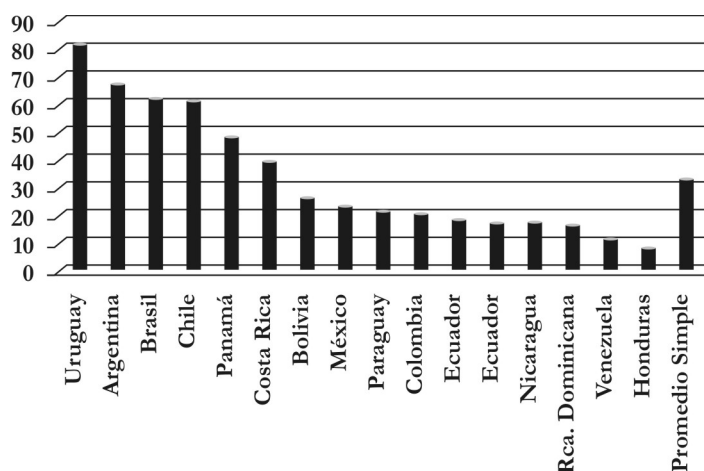
"... el conjunto de intervenciones de entidades públicas y privadas que buscan aliviar a los hogares y a las personas de la carga que puede significar una serie de riesgos y necesidades. El mercado laboral tiene especial relevancia no sólo en cuanto a la generación y/o exposición de los trabajadores y sus familias a este conjunto de riesgos y necesidades, sino también porque la masa salarial constituye una fuente importante de financiamiento del sistema de protección social" (Bertranou, F., 2005:1)

Las explicaciones de la expansión del Estado desempeñando un rol protagónico en lo social son sintetizadas por Carlos Filgueira (1997), quien identifica las siguientes: aquellas para las cuales la causa remite a una estrategia defensiva para proteger a la vida comunitaria contra el poder del mercado (Polanyi, 1971); las que ven en la regulación estatal un requisito para una nueva fase de acumulación de capital (O'Connor, 1973); la perspectiva que sostiene que el Estado funciona como un mecanismo de control y equilibrio, limitando al mercado y previniendo así elevados niveles de conflictos sociales (Piven/Cloward, 1971); las que enfatizan en que se trata

de una respuesta a las presiones sociales y a la lucha distributiva entre las clases (Esping-Andersen, 1990).

El caso de Uruguay es un ejemplo de cómo la sociedad de bienestar tuvo un desarrollo significativo en algunos países de América Latina, principalmente en los del denominado Cono Sur. Así, a comienzos de la aplicación de la reforma que resultó en el sistema actualmente vigente, Uruguay, conjuntamente con Argentina, Brasil y Chile (en ese orden) eran los que presentaban mayores niveles de cobertura de jubilaciones y pensiones entre los mayores de 60 años, lo que se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico 1: Proporción de personas con 60 años o más cubiertas por jubilaciones o pensiones. Año 1997



Fuente: ERT-BPS

En un recorrido por algunos de los hechos más significativos de la evolución de las protecciones en Uruguay, Bertranou (2005) cita los siguientes:

1829 - primeras pensiones por incapacidad y sobrevivencia otorgadas a los militares que lucharon por la independencia.

1838 - se entregaron las primeras pensiones por vejez a los servidores públicos.

"Posteriormente, estos esquemas fueron cambiando y se incorporaron nuevos colectivos de trabajadores, siguiendo el modelo descrito por Mesa-Lago (1978) en donde aquellos que tenían más organización y con mayor influencia en la estructura económica eran los primeros en obtener cobertura y mejor protección. Durante el siglo XX se crearon numerosas cajas de previsión social que brindaban cobertura para los riesgos de vejez, invalidez y sobrevivencia. En este contexto surgieron también las denominadas cajas paraestatales: (Bertranou, F., op.cit:3).

1925 - Trabajadores bancarios.

1940 - Escribanos

1954 - Profesionales universitarios

Los programas no contributivos también cuentan con una larga trayectoria.

1919 - Programa de pensiones no contributivas.

"Estos factores explican que hacia 1950 se haya prácticamente alcanzado una cobertura universal de la población económicamente activa. En esa década y en la siguiente, los esfuerzos de extender la protección se realizaron en los programas de asignaciones familiares, seguro de desempleo y de enfermedad - maternidad. En 1967, las principales cajas se unificaron en el denominado Banco de Previsión Social mientras que en los años setenta los sistemas de retiro de las fuerzas armadas y la policía fueron reestructurados y consolidados en 2 cajas de jubilaciones y pensiones independientes" (*Ibid.*).

Actualmente, el sistema de seguridad social está compuesto por el Banco de Previsión Social (BPS), como organismo estatal que nuclea al 89% de los sectores de actividad; además de otras Cajas paraestatales para grupos específicos, entre los que se encuentran, la Caja Bancaria (asalariados del sector bancario), Caja de Profesionales Universitarios, Servicio Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas y Servicio Retiros y Pensiones Policiales.

Además del Estado, otro actor clave para explicar el temprano desarrollo de las protecciones vinculadas al trabajo en el caso de Uruguay fue, el Sindicato. El binomio conformado por un Estado social y una organización sindical fuerte, posicionó a Uruguay entre los países con legislación laboral más avanzada, no solamente a nivel regional sino también mundial, valga como ejemplo de ello la Ley sobre jornada laboral de ocho horas del año 1915.

En lo que respecta a esta relación Estado - organización sindical, Porrini Beracochea (s/f) plantea que quizás, los logros en materia de protecciones no puedan ser atribuidos a uno de estos actores por separado, sino que los mismos se dieron por la actuación de ambos de manera combinada:

"Hay dos tesis historiográficas en Uruguay: una sostiene que el Estado prohija a los sindicatos y la legislación laboral. La otra plantea que son los sindicatos los que imponen dicha legislación. Desde mi perspectiva, a comienzos de los años 40 el Estado volvió a impulsar una política protectora de trabajadores y sindicatos, y a su vez éstos se expresaron como una fuerza social con cierto grado de autonomía y poder: ni sólo el Estado "creó" el "bienestar" y permitió el renacer de los gremios, ni únicamente los renovados sindicatos (dirigidos por los partidos de clase de la izquierda y con un papel en su construcción) obtuvieron las mejoras y la propia organización" (Porrini Beracochea, R., s/f:10).

Son precisamente estos dos pilares, que aseguraron las protecciones del trabajo, los que fueron socavados en los procesos de reestructuración política y económica acontecidos durante el auge de la experiencia neoliberal, a saber, el retiro del Estado de sus funciones de regulación del mercado laboral y la crisis del sindicato como expresión de otra mayor, la de la acción colectiva. Esto es sostenido por el reconocido especialista en derecho laboral Oscar Ermida Uriarte, para quien la protección del trabajador se realizaba por éstas dos vías:

"De un lado, por el propio **Estado**, a través de la legislación laboral, la administración del trabajo y la Justicia especializada. De otro lado, por la autotutela de los propios trabajadores, a través de su organización en **sindicatos**, de la negociación colectiva y la huelga. Una y otra vía tienden a reducir la desigualdad fáctica en que se encuentra el trabajador y a garantizarle condiciones de vida y de trabajo, por lo menos dignas" (Ermida Uriarte, O., 2001:10)

Según Filgueira *et al.*, este sistema de protecciones quedó obsoleto frente a las nuevas condiciones del mercado laboral y los nuevos tipos de arreglos familiares que le daban sustento.

"El viejo edificio del Estado social uruguayo estaba pensado para una estructura de riesgo de un modelo determinado de industrialización, urbanización, inmigración y envejecimiento de la población. El arquetipo al que el sistema protegía era el jefe de hogar con empleo estable y formal, y a través de él a su familia y a su futuro. La educación completaba el edificio de salud y seguridad social, como mecanismo de integración y movilidad social" (Filgueira, F.; et al., op.cit:1)

En el análisis de las transformaciones en curso y la tendencia al debilitamiento del modelo de trabajo regulado y protegido, está conectado íntimamente con los cambios en los marcos institucionales de los sistemas de protección social. En el caso concreto de Uruguay, como ya se dijo, éste país supo contar con un sistema de seguridad de vanguardia en el contexto regional e internacional, con un alto porcentaje de trabajadores incluidos en el mismo.

"El sistema de seguridad social uruguayo era, en el marco de los países de América Latina, lo que se llamaba un sistema "maduro", con una cobertura prácticamente universal, que había alcanzado hacia fines de la década del sesenta (un 87% de los asegurados y el 90% de los pensionados estaban cubiertos por el Banco de Previsión Social). El sistema no fue inmune a la crisis económica de la década del sesenta y comenzó a hacer frente a dificultades financieras que fueron profundizadas por una deficiente administración y llevaron a su descapitalización progresiva. Ni los gobiernos de la época, y mucho menos la dictadura, hicieron frente a esta situación. Más bien apelaron a que la inflación erosionara tanto el valor de las prestaciones (el valor de las pasividades representaba en 1983 un 54% del valor en 1968), que el déficit fuera manejable.

Los problemas de inequidad y pauperización progresiva de las pasividades estallaron apenas reinstaurada la democracia, con las demandas de las organizaciones y movimientos de jubilados. Estos impulsaron un plebiscito en 1989 para que el reajuste de las pasividades se realizara por el índice medio de salarios (un promedio entre salarios públicos y privados) y no por el salario mínimo nacional. Aprobada por el 82% de los votantes, la nueva forma de cálculo del reajuste de las jubilaciones elevó su valor. Como resultado, en 1997 las jubilaciones llegaron a constituir un cuarto del ingreso de los hogares.

Con la aprobación del plebiscito y el aumento de las pasividades, el problema del "costo" del sistema se hizo cada vez más evidente. Al menos cuatro proyectos de ley fueron elevados por el Poder Ejecutivo durante el gobierno de Lacalle. La respuesta de los jubilados no se hizo esperar: impulsaron otra reforma constitucional en 1994 que impedía al Poder Ejecutivo alterar el valor de las jubilaciones. Pero en ese período, ya se había encargado al Banco Interamericano de Desarrollo (el cual, además, se había comprometido a financiar los costos transicionales de la reforma) que identificara alternativas de reforma: una era ajustar el actual sistema, otra privatizarlo completamente, y en Uruguay, por supuesto, triunfó la "alternativa del medio". La reforma de la seguridad social consagró un sistema público de reparto obligatorio para salarios hasta cierto monto, y un sistema de capitalización individual, gestionado por las Administradoras de Ahorro Previsional (AFAP) una figura que ya se había puesto en práctica en Argentina y Chile, para salarios que excedieran ese monto.

Además, la ley N° 16.713, que instituyó la reforma, incluyó modificaciones en las edades de retiro, el cálculo del salario básico jubilatorio, e instauró la obligación de documentar todos los aportes jubilatorios (que hasta el momento se hacían bajo un sistema de "testigos"). Así, con la pretensión de "ordenar" el sistema, lo que se introdujo fue un conjunto de exigencias tan importantes para acceder a una jubilación, que hoy muchos estiman que de continuar con este sistema sólo podrá acceder a la jubilación en el futuro el 15% de los uruguayos.

Diez años después se hace evidente no sólo en Uruguay sino en otros países donde procesos similares tuvieron lugar (y el mejor ejemplo es Chile) que los sistemas previsionales reformados adolecen de enormes problemas. La creciente informalización del mercado de trabajo, la inestabilidad de los arreglos familiares, el desempleo estructural y las inequidades de género, muestran que serán muy pocos los que tendrán acceso a una jubilación digna en el futuro. Esto se transformará en un privilegio, y no en un derecho. Para un país que tenía un sistema de cobertura prácticamente universal, significará un paso atrás muy importante" (Moreira, C. en Diario "La República", lunes 11 de junio de 2007)

La modificación del sistema de seguridad social va de la mano con un deterioro de las condiciones de trabajo, con un aumento de la flexibilidad ya que entre otros aspectos, el trabajo dependiente se ve amenazado por la reforma, en tanto que la misma "... facilita la transformación de los trabajadores dependientes en autónomos, independientes o empresas unipersonales, como ahora jurídicamente se les llama. (ERT/BPS, 1998:s/d)

Esto tiene consecuencias sobre las prestaciones y con ello, sobre el grado de previsibilidad que los individuos y sus hogares pueden tener ante las contingencias.

"Ello significa la pérdida de derechos de seguridad social y laborales tales como: prestaciones por asignación familiar, subsidios por desempleo y maternidad, mayores aportes contributivos con menores prestaciones, responsabilidad personal por los adeudos generados que a su vez son refinanciables en sólo 6 meses (a diferencia de los plazos 6 veces mayores para otras empresas), despido, horario, convenio salarial, licencia anual, seguro de accidentes de trabajo, etc." (*Ibid.*)

El sistema de protecciones actuaba frente a la vulnerabilidad de determinados sectores de la población, los que en el ámbito del mercado no pueden hacerse de los mínimos indispensables para una vida satisfactoria, y por ende para la integración social. Es por esto que, con una mirada de futuro, cabe realizarse la siguiente pregunta, ¿qué sucederá cuando sean adultos mayores quienes hoy día no cuentan con un trabajo formalizado? Esto plantea un panorama complejo, ya que será en ese momento donde se harán visibles las consecuencias de los cambios que se procesaron principalmente en la década de 1990. La actual generación de jubilados es la que formó parte del modelo generalizado de protección social anclado en la condición asalariada, diferente es la situación de los hoy día activos. Esto implicará cargas adicionales para el Estado, el que deberá hacer frente a la cobertura de las necesidades básicas, de cuidados, de salud, etcétera, de los hoy trabajadores "en negro", mañana retirados vulnerables.

III.3 La crisis de la acción colectiva: el caso del sindicalismo

Como se dijo en el apartado anterior, las transformaciones en curso afectan a uno de los elementos centrales de la configuración salarial, el de la acción de los trabajadores organizados. En efecto, si se tuviera que elegir un actor desde donde poder ver materializada a la crisis de la sociedad salarial, ese es sin dudas el sindicato, el que constituyera uno de los pilares históricos de la acción colectiva en el modelo fordista. De hecho, como ya se dijo, entre las explicaciones de la crisis del trabajo (y su hipotético fin) hay quienes centran la mirada, entre otros aspectos, en el fenómeno de la creciente debilidad de éste actor (ver cuarta tesis de De la Garza Toledo en pág. 23). La reestructuración económica puso en jaque al movimiento sindical, especialmente por la caída del empleo en sectores que contaban con tradición en la materia, como por ejemplo la industria o el sector público. Allí, las organizaciones de trabajadores poseían una mayor capacidad de negociación y de movilización, capacidad que se derivaba - principalmente en el caso la industria- de la concentración espacial de los trabajadores. Por el contrario, los sectores emergentes de la demanda de empleo (los servicios y el comercio) se caracterizan por una menor tradición de acción sindical, lo que se explica, entre otros factores, por estar constituidos por unidades con escasa cantidad de personal ocupado por empresa. Esto, sumado a la constante rotación de los trabajadores por múltiples ocupaciones y a las nuevas lógicas de organización del trabajo intraempresa, hace que se establezcan relaciones de fuerte control y coerción desde los empleadores hacia sus contratados, de esa forma los intentos de constituir una estructura mínima de protección no encuentran campo fértil.

La heterogeneidad de los trabajadores (tareas, condiciones de trabajo y salarios), así como la segmentación física, produce una creciente fragmentación de las identidades colectivas, en tanto que, según Rodríguez y Winchester "... constituyen un obstáculo para la identificación de clase entre los asalariados" (Rodríguez, A.; Winchester, L., 1999:38)

Esta menor identificación de clase de la que hablan los autores constituye uno de los rasgos típicos de lo que U. Beck han dado en llamar modernidad radicalizada. Para ellos esto se inscribe en los procesos de erosión de los fundamentos que dieron origen a la "modernidad simple", caracterizada por la existencia de acciones colectivas estructuradas en torno a la clase, donde el conflicto básico se daba en torno a la distribución de los bienes, y en el cual los sindicatos asumieron la representación ante el Estado social de los sectores menos favorecidos en esa distribución.

"Con la sociedad del riesgo los conflictos de distribución de los bienes sociales (ingresos, puestos de trabajo, seguridad social), que explicitan la contradicción fundamental de la sociedad, es decir, la interclasista, son superpuestos por los conflictos de distribución de los "daños" colectivamente producidos. Estos son tematizables en términos de conflictos de atribución (Beck, U., s/f: 204)

Según autores como Beck, Giddens o Lash (2008), en la modernidad reflexiva comienzan a desaparecer las adscripciones colectivas de clase, comienza a diluirse la idea colectiva de que las desigualdades están asociadas a las relaciones de clase, así, a la dicotomía central de la sociedad industrial: trabajo/capital, la que se traducía en el ámbito político en izquierda/derecha, se le superponen otras "dicotomías políticas que comparecen en la modernidad reflexiva: seguridad-inseguridad, interior-exterior y político/no político" (*Idem*, 251)

Esa crisis de la sociedad industrial, no se explica por el fracaso de la misma, sino que fue en su seno donde se gestaron los mecanismos de ruptura, los avances en materia de tecnología, transporte y telecomunicaciones permitieron la flexibilización de los procesos de trabajo y de las relaciones laborales, lo que produjo un aumento del desempleo, del subempleo, del empleo precario e informal, es así que el propio desarrollo capitalista produjo un aumento del riesgo como efecto no deseado, el riesgo se institucionaliza en las sociedades post-tradicionales.

Del análisis de las estructuras propio de la sociedad industrial se pasa al análisis de situaciones coyunturales de riesgo, el eje del análisis se corre de posiciones estructurales objetivas (clases sociales) a posiciones determinadas por situaciones de riesgo en esencia subjetivas. Ello implica que las alianzas derivadas de compartir una misma posición en la estructura de clase sean remplazadas por alianzas coyunturales ante una situación de riesgo puntual y contingente.

Al igual que Giddens, para Beck el riesgo es inherente a la modernidad, al ampliarse el abanico de opciones proporcionalmente lo hace el de los riesgos. Aquí surge una de las facetas características de la sociedad actual, la obligación de elegir constantemente, en todo momento el individuo tiene que estar tomando decisiones acerca de temas que hacen a sus rutinas cotidianas. La vida actual de las personas está en buena medida regida por decisiones externas, tal es el caso de los sistemas expertos acerca de los cuales los individuos poco saben y sin embargo organizan su vida en función a la confianza en ellos, la que es depositada en capacidades abstractas.

Mientras que la lucha en la sociedad de modernidad simple se daba por la distribución más equitativa de los bienes (debate en torno a la idea de "igualdad"), en la sociedad de modernidad reflexiva la lucha es por la distribución del riesgo (debate en torno a la idea de "seguridad"), el objetivo individual pasa a ser el de la minimización del riesgo, en tanto que este no puede manejarse, es el resultado de decisiones que luego se tornan impredecibles.

En la nueva etapa se debe convivir con el riesgo, en el caso concreto del mundo del trabajo, la situación de desempleado u ocupado precario hace tiempo que ha dejado de ser una "experiencia de clase", esto es, dicha experiencia dejó de estar monopolizada por una clase en particular. Aún así, también es cierto que entre los sectores potencialmente afectados, la capacidad para evitar riesgos es diferencial. La restricciones al empleo afectan potencialmente a todos, pero especialmente a las mujeres y los jóvenes, a los pobres, a los adultos mayores, a los menos calificados, etcétera.

El hecho de que las desigualdades ya no se visualicen en términos de clase, produce una fragmentación de las demandas y los canales de satisfacción de las mismas. Ello es así aún entre quienes comparten similares condiciones de existencia,

"...tampoco hay que olvidar que en la comunidad popular pobre también existe la heterogeneidad, la desigualdad y la imposición de proyectos personales en las relaciones informales que permean las instituciones colectivas. En casi todas las comunidades y barrios pobres existe una diferenciación económica entre los hogares, que en muchos casos aumenta con la integración y el crecimiento económico. Estas diferencias de poder entre pobres hacen posible la captura y distorsión de capital social y de sus precursores por grupos y facciones dominantes. Cuando estas facciones internas establecen puentes clientelares con actores sociales externos dominantes, se alimenta la pasividad al interior de la comunidad y se acentúa la diferenciación de sus acciones dominantes del resto" (Durston, J., 2001:22)

Esto limita la capacidad del sindicato para constituirse en el elemento aglutinador de las demandas de los trabajadores, y con ello su legitimidad para convertirse en portavoz de los mismos ante el sistema político.

En el próximo apartado se dará cuenta de cuáles son esos cambios en el mundo del trabajo que aparecen como causa y consecuencia de los fenómenos mencionados, con énfasis en el caso uruguayo, intentando conocer a qué procesos responden y sus connotaciones para la integración social.

III.4. Transformaciones del trabajo en Uruguay y su crisis como mecanismo integrador.

III.4.1. Principales cambios que llevan a la crisis del trabajo y la forma que éstas asumen en el caso de Uruguay.

Tabla 1. Esquema de contraposición de modelos productivos

	Moldeo taylorista-fordista	Modelo toyotista
Supuestos	<ul style="list-style-type: none"> - Concepción del ser humano en situación de trabajo (tendencia al ocio) - Decisiones que deben adoptar los empresarios son científicas (rationales) - Existen intereses comunes y convergentes entre la empresa y los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas formas de organización empresarial, de la producción, del trabajo y de las relaciones externas de la firma.
Objetivo Principal	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la productividad, esto permitiría un incremento de las ganancias y de los salarios, reducción de precios de bienes de consumo masivo y paz social dentro de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema adaptado a la producción de volúmenes limitados de productos diferenciados, variados y de calidad.
Características	<ul style="list-style-type: none"> - Acentuada división del trabajo (concepción y programación/ejecución) - Estudio de tiempos y movimientos de las tareas con la finalidad de eliminar tiempos muertos - Estandarización y simplificación de las herramientas y los tiempos de trabajo - Acentuada división técnica del trabajo (segmentación minuciosa del proceso de trabajo) - Control y estrecha supervisión del trabajador por parte de los supervisores - Necesidad de individualizar el trabajo oponiéndolo al trabajo en equipo - Relación entre el nivel de remuneración y el ritmo y rendimiento de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - La fábrica mínima y la implantación de la "producción ligera" (reducción de stocks y sobreefectivo de trabajadores y equipos) - Fábrica flexible (adaptada a fluctuaciones de la demanda) - Control de defectos instantánea y no controles ex - post (objetivo de calidad total) - Discusión, experimentación y comprobación de posibles cambios en el proceso productivo es de carácter permanente - Polivalencia y pluriespecialización de los trabajadores (pérdida de poder de los trabajadores) - Trabajo individual da paso a tiempo de trabajo compartido (forma de U) - Mayor participación de los asalariados en las decisiones de producción ("implicación incitada" - Coriat)

Fuente: Extraído de Prieto, C. en Política y Sociedad N°34

Una de las causas de los cambios en el mundo laboral remite a las nuevas formas de organización del trabajo y del proceso productivo, donde el denominado modelo taylorista-fordista deja paso a otro caracterizado por una mayor flexibilidad, la que es posibilitada por los avances en materia de tecnologías de producción, de información y transporte.

Esto implica nuevas formas de concebir al trabajo y al trabajador, incorporando ideas tales como flexibilidad, eficiencia, competencia, capacitación, etcétera, en síntesis, trabajadores con capacidad de adaptación a los tiempos que imponen las constantes innovaciones tecnológicas y la necesidad de producir para un mercado cada vez más segmentado. Todo ello en un marco de la competencia constante por puestos de trabajo cada vez más escasos y a un creciente deterioro de las condiciones de trabajo para una parte significativa de la PEA.

"La reestructuración capitalista está significando dos tipos de grandes cambios en los mundos del trabajo. Por un lado, en el trabajo formal, la introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilización interna y los cambios en las calificaciones; por el otro, la precarización de una parte del mercado de trabajo; empleo informal, a tiempo parcial, subcontratación, etc." (De la Garza Toledo, E., 2002:21)

Aún así, si bien es indudable que el cambio de paradigma productivo es uno de los factores explicativos de los procesos en curso, también es cierto que existen otros, los que en el caso de países como Uruguay pueden tener mayor capacidad explicativa, se hace referencia concretamente a la combinación de factores nuevos y a la profundización de aspectos estructurales de los mercados de trabajo en los países dependientes, lo que es visualizado por Olesker, Guerra y Azar (2001) de la siguiente manera:

o La situación de los trabajadores en la modalidad de acumulación anterior (fordista), estaba regulada a través de una normativa relativamente protectora de su situación y la de sus familias. Esto se expresaba en la existencia de remuneraciones directas e indirectas y en que la condición de los trabajadores no era sólo su responsabilidad individual. En cambio en la fase actual, la disminución de los costos salariales se ha logrado a través de la disminución del empleo y la desregulación laboral. En las condiciones de globalización actual, la competencia acentúa la escasa capacidad en la generación de empleo, agudizada por los procesos de privatización, desnacionalización, concentración y centralización de capitales.

o El desarrollo de la contratación a término y la subcontratación por parte de las empresas, ha constituido uno de los cambios significativos en la estrategia del desarrollo de la producción, complementado también por el trabajo a domicilio. Esto habilita la transformación del trabajo estable y relativamente bien remunerado en un trabajo precario, en múltiples sentidos: temporalidad, remuneraciones, jornadas de trabajo, entre otros.

o Las propuestas de flexibilidad laboral han sumado a lo anterior la disminución del salario base y el aumento del salario variable; la prolongación de la jornada de trabajo; el reemplazo de trabajadores con antigüedad por trabajadores jóvenes y "más baratos"; la ampliación de las posibilidades de despido por parte de las empresas; el trabajo polivalente, etc.

o Finalmente, los nuevos paradigmas administrativos -reingeniería de procesos, Calidad Total, Just in Time- han promovido la idea que señala que la situación de los trabajadores depende de ellos mismos.

Específicamente, entre los rasgos más salientes de las transformaciones en el mercado laboral en el continente latinoamericano pueden citarse los siguientes:

- o La caída del empleo público en el marco de la reforma del papel del Estado y de las políticas de privatizaciones.
- o Una mayor presencia en la demanda de empleo del sector terciario y la menor participación en la misma de la industria manufacturera tradicional.
- o El crecimiento del sector informal, el que en América Latina aumentó del 52 al 58% y de los empleos que se han generado en la década del 90, ochenta y cinco de cada cien empleos se han creado en el sector informal urbano (Klein, E., 1999:6).
- o Finalmente el último de los fenómenos observados es el de la creciente precarización de las condiciones de empleo.

Concretamente, en el caso de Uruguay se han producido cambios en el modelo de desarrollo y en el papel de Estado en el mismo, conjuntamente con una creciente desregulación de la legislación que aseguraba protecciones a los trabajadores, todo lo que rompe con la concepción de trabajo estable y protegido, dando lugar a des-inserciones, o a inserciones en condiciones precarias. Ello ha determinado que si bien en el contexto latinoamericano continúe siendo uno de los países que presenta mejores indicadores de desarrollo social, el proceso de desintegración de ese tejido ha sido evidente, en lo que tuvo mucho que ver la problemática del mercado de trabajo como consecuencia de las siguientes transformaciones:

Por un lado se adoptó una política de apertura de la economía que trajo aparejado cambios en la estructura de la demanda, siendo uno de los efectos más visibles la caída del empleo en la industria manufacturera. Esta rama de actividad perdió peso en la economía nacional en el marco de la política de liberalización, la que implicó la disminución de los aranceles a productos importados, por lo que:

"...a mediados de los 80, los impuestos, o sea el arancel que pagaban los productos por ingresar a Uruguay, eran en promedio 50 o 60%. Hoy en promedio (salvo en la región, que es cero) es 15%, o sea, en 10 años se redujo de 50 a 15% la protección de los productos nacionales, (...), lo cierto es que en el 2000, un producto importado vale menos de la mitad de lo que valía en el 90" (Olesker, D., 2001:2).

También el otro gran demandante de empleo, el sector público, vio reducida su capacidad de demanda en el marco de la denominada reforma del Estado, así el empleo en este sector presentó una caída de 7,7% entre 1986 y 1998 (de 24,0% a 16,3%). Para fines de la década de los '80 ya se podía sostener que,

"el tradicional papel asignado al Estado en relación al mercado de empleo, a partir del estancamiento económico que se inicia al final de la década del cincuenta, esto es incorporar la mano de obra que no encontraba inserción en otras actividades, se ha ido agotando en los últimos años (Notaro y Cobas, 1988). Las políticas de ajuste ensayadas en las economías del cono sur a partir de la crisis de la deuda desatada en el año 1982, las cuales han puesto énfasis en recortar el déficit público, así como el predominio de enfoques liberales en la conducción económica así lo determinaron" (Oddone, G.; Filgueira, F.; Correa, L., 1990:75).

Esta crisis del empleo en dos de los sectores más importantes es uno de los factores que explican el aumento del desempleo abierto por encima de sus valores estructurales, llegando hasta un 17,0% cuando la crisis de 2002 para luego descender.

Tabla 2. Evolución de Empleo y Desempleo - Período 1986-2008. Total del país (en porcentajes)

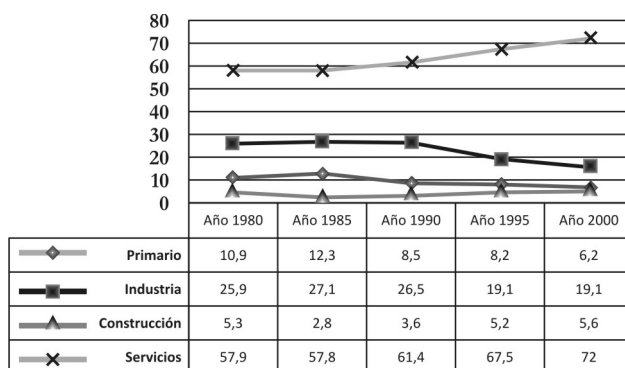
AÑO	Tasa de Empleo	Tasa de Desempleo
1986	50,6	10,1
1987	52,4	9,1
1988	52,2	8,6
1989	53,1	8,0
1990	53,5	8,5
1991	52,3	8,9
1992	52,2	9,0
1993	52,0	8,3
1994	52,8	9,2
1995	53,0	10,3
1996	51,3	11,9
1997	51,0	11,4
1998	54,3	10,1
1999	52,6	11,3
2000	51,5	13,6
2001	51,4	15,3
2002	49,1	17,0
2003	48,3	16,9
2004	50,8	13,1
2005	51,4	12,2
2006	53,9	11,4
2007	56,4	9,5
2008	57,7	7,6

Fuente: INE

Paralelamente se produjo una mayor participación en la demanda de empleo del sector terciario, principalmente de las ramas de comercio, restaurantes y hoteles y los servicios comunales y sociales, los que:

"... contienen la mayor inserción precaria en el mercado de trabajo, y son simultáneamente las actividades que ocupan la mayor proporción de la fuerza de trabajo (aproximadamente el 70% del total del empleo). Además, en estas ramas se ha señalado la existencia de un impacto mayor, en términos de pérdida de ingresos, fundamentalmente en los servicios" (Olesker, D. et al., op.cit:21)

Esto se corresponde con la evolución del PBI sectorial en el total del país.

Gráfico 1. Evolución de la participación sectorial en el PBI 1980-2000

Fuente: INE

Todo lo antes mencionado es descrito por Rosario Aguirre, quien sostenía a fines de la de los años noventa que se estaba,

"...en presencia de condiciones internacionales, regionales e internas que han facilitado la adopción de un nuevo modelo de desarrollo, que comprende la apertura comercial, la política de estabilización y la reforma del Estado, y que ha provocado una recomposición de sectores, de ramas y de grupos de empresas" (Aguirre, R., 1999:40).

Estos cambios en la demanda de empleo afectaron a la oferta, la que presenta modificaciones en su composición social, con un aumento de la participación de las mujeres y de los jóvenes, en el marco del reemplazo del modelo de único perceptor de ingresos por otro, caracterizado por un aumento de la densidad ocupacional de los hogares.

Tabla 3. El mercado laboral ambos modelos de desarrollo

Modelo Industrial

Demanda de empleo: Industria y sector público

Condiciones de empleo: Caracterizadas por baja tasa de desempleo, estabilidad y protección.

Predominan negociaciones colectivas (sindicalización)

Composición de la PEA: Hombres adultos.

Hogar con único perceptor.

Modelo post-industrial

Demanda de empleo: Sector terciario

Condiciones de empleo: Caracterizadas por alta tasa de desempleo y subempleo, aumento de la precariedad y la informalidad.

Sin negociaciones colectivas o solamente por empresa (crisis sindical)

Composición de la PEA: Mayor participación de jóvenes y mujeres.

Aumento de la densidad ocupacional de los hogares.

Fuente: Elaboración de la Unidad de Estudios Regionales de F.C.S.

Otro aspecto que incide en el deterioro de las condiciones de asalarización es el proceso gradual pero efectivo de desregulación de la legislación laboral. Según el Profesor Ermida Uriarte:

"...en Uruguay no se ha dictado una ley general de flexibilización o desregulación, del tipo del plan laboral chileno de los años 70 o de la ley 50 de Colombia, ni se ha dado un proceso sostenido de cambios legislativos sucesivos como en Perú y Argentina. Esta circunstancia ha creado la impresión de que en nuestro país no ha habido flexibilización de la legislación del trabajo (...). Sin embargo, esta impresión es engañosa. Por una parte, si bien es cierto que no hubo una reforma flexibilizadora global que sustituyera in totum un sistema rígido por otro flexible o desregulado, se ha verificado, en cambio, una variada gama de cambios concretos, específicos, "puntuales", real o presuntamente aislados que, sin embargo, en su conjunto, producen un importante efecto desregulador, ..." (Ermida Uriarte, O., 2000:2)

Como ejemplo de lo anterior, propone considerar el caso del artículo 29 de la ley 16.906 de 1998, el que según el mencionado especialista,

"...constituye un perfecto ejemplo del estilo de la política de desregulación laboral practicada en el Uruguay: prescindencia de la gran reforma que levanta resistencias y encierra el riesgo de generar un alto costo político, recurriendo, en su lugar, a una modificación aparentemente menor, coyuntural, lateral, adjetiva, pero estratégica, ya que, combinada con otros elementos, produce un efecto profundamente desregulador. Esta norma, incluida en una ley no - laboral, de promoción de inversiones, reduce de dos años a uno el plazo que disponía el trabajador para promover acciones laborales y de diez a dos años la antigüedad de los créditos o prestaciones a reclamar judicialmente. O sea que, el trabajador despedido que reclamaba, por ejemplo, diferencias de salarios o vacaciones no gozadas, podría exigir el pago de la deuda acumulada en los últimos diez años, mientras que a partir de 1998 sólo puede reclamar el pago de la acumulada en los últimos dos años, perdiendo toda acción judicial para pretender el pago de la generada en los restantes ocho años. Esta norma constituye una forma de desregulación por deslizamiento, indirecta o encubierta, pero terriblemente eficaz, ya que recurriendo a un instrumento no laboral - en el caso, procesal - produce el inmediato cercenamiento de un importante cúmulo de derechos del trabajador" (Idem, 4)

Al amparo de esos marcos flexibles se produjo un fenómeno de difusión de nuevas formas de contratación, como el trabajo a domicilio, el trabajo temporal o la subcontratación, también denominada tercerización.

De esta forma, podría decirse que mientras en los países desarrollados las transformaciones en el mundo del trabajo se deben principalmente a factores relacionados con el cambio tecnológico, en países como Uruguay deben incluirse otras variables explicativas, como por ejemplo el hecho de que el capital se vio liberado del "corsé" que les significaba el Estado social en su rol de regulador de las condiciones de asalarización.

Como consecuencia las transformaciones mencionadas, se constata para la década de los '90, además de un aumento del número de aquellos que no consiguen empleo, un incremento de los sub-ocupados, de los ocupados precarios y de los informales.

Tabla 4. Definiciones de personas con problemas de empleo

Desempleado	- Carencia de inserción laboral
Precariedad	- Empleados privados sin cobertura de la seguridad social - Empleados privados con empleo inestable - Trabajadores no remunerados
Informalidad	- Trabajadores por cuenta propia con o sin local que no son profesionales ni desempeñan tareas gerenciales y directivas - Asalariados privados que trabajan en microempresas (menos de cinco ocupados) - Patrones de microempresas
Subempleo	- Empleados públicos, privados o cooperativistas que trabajan menos de 40 horas y declaran que desean trabajar más - Trabajadores independientes o no remunerados que buscan otro empleo para sustituir el actual, para obtener mayores ingresos o porque cuentan con tiempo disponible

Fuente: ERT-PBS sobre la base de definiciones del INE

La evolución de los indicadores en los años noventa muestra los siguientes resultados, los que pueden ser atribuidos a las transformaciones antes mencionadas:

Tabla 5. Evolución de los problemas de empleo 1991-2001

Rubros	1991	2001
Con prob. de empleo	656.310	809.200
Desempleo	115.280	224.000
Precariedad	256.760	267.400
Subempleo	47.160	50.400
Informalidad	237.110	267.400
Sin problemas de empleo	653.690	590.800
Total	1.310.000	1.400.000

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Olesker D. y Salvador M. (2001)

A partir de estos datos se puede decir que más de la mitad de la PEA (58%) presenta algún tipo de limitaciones al empleo. Esta fragilidad de la inserción laboral para un número cada vez mayor ocupados en condiciones precarias o de subempleo los incluye en una zona de vulnerabilidad

social y, en los casos de desocupados de larga duración, los pone en riesgo directo de desafiliación social. Siguiendo a Castel,

"... el futuro del trabajo asalariado y del sistema de regulaciones a que daba lugar aparece profundamente deteriorado: reducciones masivas de efectivos que conducen al desempleo y destruyen definitivamente empleos que eran aparentemente estables, como en el sector industrial y bancario; desarrollo igualmente masivo de la precariedad, del sub-empleo, de los bajos salarios que multiplican las situaciones a partir de las cuales el trabajo no puede asumir la función integradora que tenía en la sociedad asalariada; y finalmente, la instalación en los márgenes de nuestra sociedad de una categoría de gente que se ha denominado "sobrenumerarios", entendiéndose que parecen no ser susceptibles de estar afectados a un lugar en la sociedad, por lo menos si este lugar debe pasar por la obtención de un trabajo que responda a los criterios del empleo asalariado clásico" (Castel, R., 1998:3)

Los sectores de la PEA con problemas de empleo

Teniendo en cuenta la existencia de grupos específicos que actualmente presentan dificultades para encontrar un empleo, y cuando lo logran éste es de mala calidad; se puede prever que los mismos integrarán sectores con problemas de protección (en tanto no están realizando aportaciones al sistema de seguridad social), lo que los convierte en actuales o potenciales afectados por situaciones de vulnerabilidad. Las incapacidades presente y/o futura de proveerse de alimentación, vestimenta, vivienda, salud, e inclusive esparcimiento, en el mercado; hará que seguramente ese rol deba ser asumido por el Estado, el que recientemente ha vuelto a asumir algunas de las funciones dejadas de lado en el período de las políticas neoliberales.

Entre quienes podrían estar en esta situación se encuentran:

Los jóvenes: Son particularmente afectados por el desempleo (aproximadamente el 60% de los desocupados pertenecen a este grupo etario), el de los menores de 25 años duplica al de los de 25 y más años, existiendo además un 23% de personas entre 18 y 24 años que no estudian ni trabajan, casi la mitad de quienes trabajan lo hacen sin cobertura de la seguridad social, y todo lo anterior afecta principalmente a aquellos pertenecientes a los sectores más pobres de la población. Esto les convierte en un grupo altamente vulnerable, además de plantear un panorama incierto a futuro. Como sostiene Jürgen Weller:

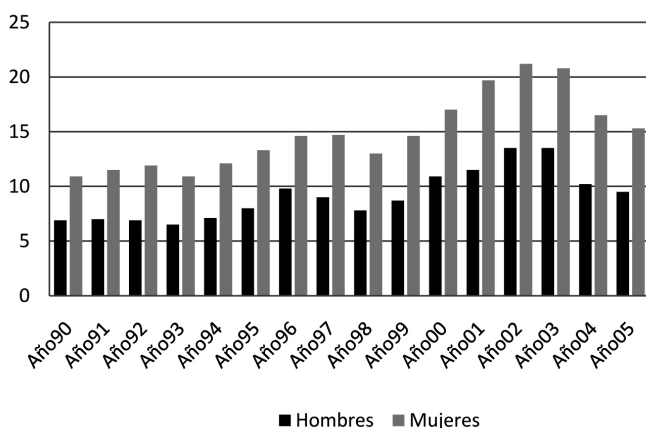
"..., el hecho de que en los indicadores laborales se registren peores niveles para los jóvenes que para los adultos no sería por sí solo preocupante. Sin embargo, un desempleo juvenil alto y prolongado, así como una inserción de mala calidad e inferior a los niveles de educación y las habilidades adquiridas, tienen efectos negativos tanto económicos como sociales:

- El mal aprovechamiento del capital humano generado mediante el apoyo de la inversión social limita el crecimiento económico y, por consiguiente, el bienestar de las sociedades en su conjunto.
- Una débil acumulación de experiencia laboral incide negativamente en los ingresos laborales futuros de los jóvenes, así como en su jubilación, sobre todo en sistemas de capitalización individual.

- Una precaria inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prologándose su dependencia respecto de los padres y la carga financiera que esto implica. Por lo tanto, también se reducen los ingresos netos presentes y -debido al impacto negativo en su capacidad de ahorro- los ingresos futuros de los padres.
- La inserción laboral precaria, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción o expulsión del sistema escolar, afecta especialmente a los jóvenes procedentes de hogares pobres, por lo que no se aprovecha el potencial aporte de una actividad laboral para que estos jóvenes salgan de esa situación. De esta manera se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral tiende a obstaculizar la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de mala distribución del ingreso, perpetuando la inequidad de la distribución de los ingresos en la región.
- La precariedad de la inserción laboral obstaculiza la integración social de los jóvenes, quienes no se ven reconocidos en sus derechos ciudadanos; esto desalienta su participación en otros ámbitos de la institucionalidad vigente y tiende a fomentar en ellos actitudes de confrontación.
- Los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población en riesgo y enfrentan problemas de adaptación y marginación social."
(Weller, J., en Revista CEPAL 92, 2007: 65)

En un contexto de inestabilidad laboral creciente, es poco probable que las camadas de trabajadores recientemente ingresados al mercado laboral accedan a un empleo en las mismas condiciones que supieron tener -en mayor medida- los miembros de las generaciones precedentes. Para el alto porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan la posibilidad real de lograr un empleo es ciertamente escasa, y lo es mucho más aún si de lo que se trata es de acceder a un puesto de trabajo portador de certidumbres. Es así que las trayectorias laborales -y vitales- de estos nuevos trabajadores está de antemano signada por la inseguridad, debida ya sea a la alta probabilidad de perder el trabajo, como así también a la generada por los bajos ingresos, lo que no se corresponde con las expectativas de acceso al consumo propia de ciudadanos del mundo globalizado. Se podría decir que esta precaria inserción laboral no solamente afecta la constitución de ciudadanos plenos en sentido amplio, sino que, más específicamente, genera tensiones resultantes de las expectativas de integración en calidad de ciudadanos consumidores.

Las mujeres: sufren una situación parecida a la de los jóvenes, su tasa de actividad se incrementó en las últimas décadas, pero ese ingreso al mercado no se produjo en las mejores condiciones. En primera instancia son afectadas por el desempleo en mayor medida que los trabajadores hombres, a pesar de que el promedio de años de escolarización es mayor que el de éstos.

Gráfico 2: Desempleo según sexo. Período 1990 - 2005

Fuente: INE

En segundo lugar, porque quienes logran un empleo lo hacen principalmente en las ramas de servicios y comercio (las que presentan un mayor porcentaje de puestos de trabajo precarios). Muchas de ellas no habían trabajado de forma remunerada y debieron "salir al mercado" a partir de la ruptura del modelo de breadwinner masculino, ya sea como receptoras de ingresos complementarios, principal, e incluso muchas veces el único. En el caso de las mujeres pobres menos calificadas e instruidas, la opción primera y con mayores posibilidades de éxito (de obtener un puesto) es el servicio doméstico, las zafras de las cosechas hortofrutícolas o el comercio en pequeña escala (pequeño comercio informal, elaboración y venta de comida, etcétera). En el otro extremo, las calificadas, quienes perciben remuneraciones en promedio más bajas que la de los hombres (65%), además de la necesidad de compatibilizar su trabajo con el desempeño de roles tradicionales de cuidados en la esfera doméstica.

"El mayor crecimiento y apertura de oportunidades de empleo, especialmente para las mujeres, se encuentra en el sector de servicios y muestra también el carácter contradictorio en el empleo femenino, que ofrece oportunidades en los dos extremos de la escala social y educativa de las mujeres: puestos mejor remunerados y que demandan niveles de instrucción muy elevados (sector de servicios financieros) y el otro extremo de la escala de prestigio: el sector doméstico, el peor remunerado y la ocupación más precaria en términos de cobertura social y beneficios (...) se puede concluir que los grandes cambios incorporados parcialmente por la globalización de mercados, las transformaciones estructurales en curso y la estructura económica preexistente afectaron doblemente a las mujeres ampliando la oferta de trabajos precarizados para sectores mayoritarios de mujeres pero también se generaron ocupaciones de alta calidad para grupos reducidos de trabajadoras altamente calificadas " (Arriagada, I., 2001:66)

Los pobres: como consecuencia de la crisis sufrida por Uruguay, la que tuvo su zenit en la debacle del sistema financiero en el año 2002, se produjo un aumento significativo de la cantidad de hogares en condición de pobreza e indigencia. Estos hogares son afectados en mayor medida por la desocupación, así como también se caracterizan por una mayor participación en el sector informal del empleo, con un alto porcentaje de trabajadores por cuenta propia sin local.

Tabla 6. Desempleo en población urbana total y población pobre. Período 1997-2002

Año	Total (%)	Pobres (%)
1997	11,4	21,1
1998	10,1	18,3
1999	11,3	20,3
2000	13,6	23,6
2001	15,3	24,2
2002	17	29,9

Fuente: INE

"Debe agregarse a este panorama el incremento del desempleo estructural, la progresiva precarización de las personas efectivamente empleadas, la pérdida de beneficios estatales, el aumento del cuentapropismo y la informalidad. Percibida como una consecuencia inherente a la dinámica del nuevo escenario nacional e internacional, los uruguayos experimentan hoy, quizás en mayor medida que nunca, la pérdida de las certidumbres" (PNUD, 1999:83). Este aumento del desempleo afecta mucho más a los sectores de bajos ingresos: en los 90', la tasa de desempleo del quintil de bajos ingresos creció 5 puntos porcentuales en tanto la del quintil mayor lo hizo en 1,5 puntos. En 1996, la tasa de desempleo del quintil de menores ingresos fue cinco veces superior a la de la población activa que integraba los hogares con mayores ingresos (21% y 4%). Estos niveles de desempleo altos se acompañan de un sensible deterioro en la calidad del empleo que afecta principalmente a los hogares de menores ingresos (Buxedas et al., 1999)". (en De Sierra, G.; Graña, F., op.cit., 2003:254)

Las personas con bajo nivel de instrucción formal: como es sabido éste constituye un capital imprescindible para aspirar a mejores posiciones en el trabajo, en ocupaciones calificadas y mejor remuneradas en el mercado de empleo formal, así como un mejor lugar en la estratificación socio-ocupacional y por ende, a reconocimiento social.

Una de las dimensiones de la crisis educacional queda demostrada en la problemática de la deserción escolar que ha afectado especialmente a los niños y adolescentes de los estratos más pobres de la población, los que salieron a trabajar (casi siempre en el mercado informal) en el marco de la estrategia de aumento en el número de perceptores de los hogares. Se produce así un efecto círculo vicioso, donde la condición de pobreza determina los bajos niveles de instrucción formal, y ésta a su vez reproduce la condición de pobreza al no acceder a un empleo con remuneraciones aceptables y que además esté inserto en el sistema de protecciones. Esta relación es claramente visible en el análisis del caso de los trabajadores en situación de pobreza extrema. Por otra parte, la información estadística muestra el vínculo existente entre la baja calificación, la pobreza y los problemas de empleo. "En efecto, los desocupados en 2007 eran mayoritariamente poco calificados (68% no culminaron el ciclo de enseñanza primario o secundario), mujeres (61%) y una parte importante de los mismos (40%) estaba en situación de pobreza" (Perazzo I., 2008:12).

Quiénes residen en territorios menos favorecidos: La crisis del empleo presenta un panorama territorialmente diferenciado, con regiones que fueron protagonistas del modelo industrial, y que debieron necesariamente redefinir su perfil socio-productivo; así como otras que se han visto

beneficiadas por los nuevos marcos aperturistas y de reestructuración económica (espacios turísticos, por ejemplo). Esto se puede visualizar en los principales indicadores del mercado laboral, donde a pesar de la pequeña escala del país, existen importantes diferencias.

Por otra parte, la configuración macrocéfala del mismo, donde la concentración de personas, de actividades económicas, sociales y culturales, así como de las principales decisiones políticas, presenta una estructura de desigual de oportunidades. En un primer corte se encuentra la dicotomía Montevideo versus el resto del país, y en un segundo, a nivel departamental, la existente entre las ciudades capital y el resto del departamento.

Tendencias recientes a la formalización y la sindicalización

Hasta aquí se han mostrado cómo los procesos de transformación en el mundo del trabajo, ocurridos en la última parte del siglo pasado, han provocado el aumento del empleo no típico, y por lo tanto reduciendo aquel con capacidad de integración social. Pero también corresponde dar cuenta de las tendencias recientes, donde algunos indicadores comienzan a mostrar mejoras.

Además de la disminución de la tasa de desempleo, la que para fines de 2009 era de un dígito (7%); se puede decir que, con el cambio de gobierno en las elecciones de 2004 comienza a aplicarse un nuevo enfoque en materia laboral, el que responde a una concepción también diferente en lo que respecta al papel del Estado y su relación con el mercado de trabajo.

Uno de los indicadores ha sido la formalización del empleo, la que se manifiesta en la cantidad de cotizantes al sistema de Seguridad Social a través del Banco de Previsión Social (BPS).

Tabla 7. Puestos de trabajo cotizantes al sistema de Seguridad Social a través del BPS

Año	Cotizantes en miles
2000	722.999
2001	812.237
2002	812.677
2003	715.258
2004	916.147
2005	1.019.539
2006	1.083.841
2007	1.192.379
2008	1.248.623
2009*	1.260.000

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de INE

*: junio de 2009

Ya en 2005 comenzaban a hacerse visible esta tendencia, a decir de Perazzo:

"..., en 2005 comenzó a operar un control más fuerte a las empresas por parte de organismos como el BPS y la DGI, al tiempo que el mercado de trabajo atravesaba por importantes cambios institucionales que habrían contribuido a una desaceleración de la creación de puestos de trabajo, aunque el PIB seguía creciendo a buen ritmo. Es en este año que comenzó a descender el porcentaje de ocupados sin cobertura de la seguridad social, proceso que se profundizó en 2006, lo cual sería un indicador de la efectividad de las políticas implementadas. No obstante, el porcentaje de personas sin protección social continúa siendo elevado (34,4% en 2007)" (Idem, 9).

Algo similar se puede apreciar en cuanto a la cantidad de trabajadores sindicalizados, indicador que luego de mostrar una caída desde el año 1985 (hasta alcanzar su valor más bajo en 2001), comienza a mostrar un comportamiento positivo.

Tabla 8. Número de afiliados al PIT-CNT en los Congresos de los años 1985, 1987, 1990, 1991, 1993, 1997, 2001, 2003, 2006 y 2008

Congreso	Nº de afiliados
1985	246.142
1987	235.195
1990	227.800
1991	195.200
1993	170.996
1997	137.200
2001	115.800
2003	127.600
2006	140.000
2008	181.600

Fuente: Extraído de Supervielle M, Zapirain H. (2009) sobre la base de datos del PIT-CNT

Esta tendencia a la sindicalización puede ser explicada en buena medida por la reinstalación de los Consejos de Salarios el 2 de mayo de 2005. Se trata de un organismo de carácter tripartito, creados por Ley 10.449, e integrados por gobierno, empresarios y trabajadores, donde se negocia sobre todo los salarios mínimos, pero también las condiciones de trabajo, categorías y otros beneficios. Dichos Consejos constituyen una instancia de negociación colectiva por grandes ramas de actividad económica, siendo convocados desde la década de 1940. En el año 1992 dejaron de funcionar y la negociación entre empleados y empleadores se estableció a nivel de las empresas individuales.

A partir de ahí los sindicatos pedían por el regreso de esta forma de negociación, la que les otorgaba mayor poder, aumentando el número de trabajadores sindicalizados. Por su parte, los sectores empresariales reivindicaban la negociación por empresa, en un marco de mayor flexibilidad en la relación capital-trabajo, como forma de lograr mayor competitividad.

Como se dijo, esta instancia de negociación vuelve a convocarse en 2005, incluyendo en la misma a 21 grupos (Ver Anexo H), siendo el número veintiuno el conformado por las trabajadoras domésticas, las que se integran por primera vez.

Esta y otras iniciativas en materia de políticas laborales dieron por resultado una recuperación salarial. Como sostiene Perazzo:

"Durante 2005 comienza la recuperación del salario real medio (4,6%) al impulso del incremento de salarios públicos y privados (5,7% y 4% respectivamente). A la continuidad del crecimiento económico se sumaron políticas que habrían contribuido a dicha recuperación, en particular la reinstalación de los Consejos de Salarios y el incremento del salario mínimo nacional (SMN). En efecto, el SMN se incrementó 56% en términos reales en enero de 2005 (104% entre diciembre de 2004 y diciembre de 2007)" (Idem, 12).

Pero más allá de que se hayan producido cambios tendientes a una caída del desempleo y, en términos generales, a una mejora en algunas de las dimensiones de la calidad del trabajo, también es cierto que los sectores de mayor demanda continúan siendo aquellos que requieren calificaciones bajas, los que por otra parte se asocian a las ocupaciones con baja remuneraciones y de peor calidad.

III.5 La falacia acerca de la universalidad del fenómeno del fin del trabajo asalariado

Así como anteriormente se intentó tomar distancia de los enfoques que hacen referencia al "fin del trabajo", lo mismo se sostiene en relación con los postulados sobre el "fin del trabajo asalariado" en tanto afirmación generalizable a todo contexto y situación.

Para ello es necesario realizar algunas especificaciones en el caso de Uruguay, en tanto que si bien en algunos aspectos le es válido el análisis de las consecuencias de las transformaciones que en el mundo del trabajo se vienen dando en los países desarrollados, aunque ello sólo sea así en lo que refiere a los trabajadores que "gozaron de los beneficios" de la sociedad salarial; se debe tener cuidado en lo referente a la identificación de las causas que están detrás de dichas transformaciones.

Mientras que la crisis laboral en el caso de los países desarrollados puede estar determinada principalmente por una nueva "revolución tecnológica" (Rifkin, 1996), en lo que refiere a Uruguay los factores a incluir en el análisis son principalmente otros. Por ejemplo, en lo específicamente referido al empleo industrial, si bien se pueden encontrar procesos de cambio técnico y de reorganización del proceso productivo y del trabajo en el caso de empresas de esta rama, la crisis del empleo allí debe ser buscada en otras dimensiones. Más bien, de lo que se trata es de la sustitución de puestos de trabajo "caros" por otros más "baratos", o dicho de otra forma, de la reducción de costos vía salarios, lo que es claramente visible en la irrupción del fenómeno de tercerización en la contratación producido a partir de mediados de la década de 1980. De esta forma, podría decirse que en el caso de este país, los cambios en la cantidad y calidad del empleo se debieron principalmente a que las empresas se vieron liberadas de la atadura que les significaba el Estado social en su rol de regulador de las condiciones de trabajo, por lo que ante la reducción de la capacidad reglamentaria del mismo, sus estrategias se orientaron a maximizar la ganancia por medio de la reducción de costos laborales.

Por otro lado, el caso uruguayo también plantea diferencias con respecto a la mayoría de los países latinoamericanos en lo referente a algunas características de la economía y del mercado de trabajo como uno de los aspectos de ésta. Entre estas particularidades podemos destacar las siguientes:

- Que el crecimiento de la PEA es mayor que el de la población. La oferta de empleo no se modifica por el crecimiento demográfico sino por otros factores como el ingreso al mercado de segmentos hasta ese momento inactivos y a la prolongación de la edad de actividad de los trabajadores.
- Que conjuntamente con los países del denominado Cono Sur, tuvo un desarrollo temprano de la industrialización, así, para mediados del siglo pasado "...el coeficiente de industrialización para el total de la región era del 20%. Solamente cuatro países superaban el promedio: Argentina (26%), Brasil (22%), Chile (23%) y Uruguay (22%). Asimismo, Argentina, Chile y Uruguay generaban en conjunto el 41% de la producción industrial del continente" (Oddone, G. et al., op.cit.:65).

- Que así como se dijo que fue un país de "industrialización temprana", en el período de caída del empleo industrial esta estuvo por encima de la media para el continente, en valores relativos similares a las de los países desarrollados (en torno al 9% en el período 1985-2000).
- Otro rasgo distintivo es que la PEA asalariada se sitúa por encima de los valores para América Latina, mientras en el promedio del continente ronda el 50%, en Uruguay continúa ubicándose por encima del 70%.

En lo que a esto respecta, si bien es cierto que se asiste a una creciente heterogeneidad ocupacional, con un incremento en el número de trabajadores por cuenta propia y otras formas de trabajo fuera del modelo tradicional de asalarización, a diferencia de lo que pregonan las tesis del fin del trabajo asalariado, en el caso uruguayo ésta continúa siendo la forma preponderante de vinculación al mercado laboral. Como sostiene Olesker:

"si uno mira la década del 90 va a encontrar que la mayoría de los activos, es decir los que forman parte de la población económicamente activa, el 73% trabaja bajo formas asalariadas de producción. Entonces, el mito de que los asalariados iban en descenso y que había aumentado mucho el trabajo por la cuenta y la microempresa, no es así. En Uruguay hay en 1.400.000 activos 907.000 asalariados. Sigue siendo la fuerza social mayor, entre los cuales 700.000 trabajan en el sector privado y 200.000 y pocos en el sector público. A esto hay que sumarle los asalariados rurales que no se integran en la encuesta de hogares y que suman no menos de 100 mil más. Es decir, pasamos del millón de trabajadores asalariados" (Olesker D., op.cit:4).

Por otra parte, si bien es cierto que en el plano global entre 1980 y 1995, en general, sí ha disminuido el porcentaje de la población asalariada con respecto a la PEA, esta participación aumenta y se mantiene dependiendo del continente, entre 50 y 75% (De La Garza Toledo E., 1999).

Aún cuando esto es así, cuando se dice que fue el trabajo en su forma social empleo lo que caracterizó a la sociedad salarial, no lo fue solamente porque ésta era la condición ampliamente mayoritaria, sino principalmente porque era la matriz de una condición social estable que asociaba el trabajo a garantías y derechos (Castel R, 1998). Como dice R. Castel,

"una sociedad salarial es una sociedad en la que la mayoría de la gente es asalariada, (...), Pero, sobre todo, la sociedad salarial se define por otros rasgos que podemos observar hoy a partir de su degradación: una sociedad salarial es, también, una sociedad en la que la mayoría de la gente extrae su renta, su estatus, su protección, su identidad, su existencia social, su reconocimiento social, del lugar que ocupan en el salario. Este lugar es el que les permite acceder a otros sectores de actividad (al esparcimiento, a las vacaciones pagas, a la cultura, a la educación). Una condición de trabajo estable da una especie de umbral a partir del cual se puede llegar a otros campos. La sociedad salarial había logrado articular, de este modo, trabajo y protección, trabajo y seguridad relativa" (Castel, R., en Carpio; Novacovsky comps., 1999:26).

Por lo antes dicho, lo que verdaderamente está cuestionando a este modelo de sociedad no es el hecho de que el empleo asalariado aumente o disminuya cuantitativamente, sino el que éste ya no cumple con su función integradora.

De acuerdo a lo planteado, se puede decir que -al menos en el caso de Uruguay- la crisis del trabajo asalariado no debe ser entendida como su desaparición, sino en términos de un doble proceso. Por un lado, al aumento del desempleo por encima de sus valores estructurales y, por el otro, al cambio en la forma clásica de asalarización. En lo que a esto refiere, se ha producido una recomposición de ramas de actividad, con un corrimiento hacia el sector servicios; también han cambiado las formas de organización del trabajo y contratación del personal; se observan además cambios en las concentraciones de trabajadores, los que pasan de estar agrupados en un mismo espacio físico (la planta manufacturera, por ejemplo) a unidades económicas de escasa cantidad de personal ocupado; y finalmente, se han producido modificaciones en la composición de la fuerza de trabajo con una mayor presencia de mujeres y jóvenes; todo lo que se da en un marco de creciente deterioro de las condiciones de trabajo. A esto se le agrega el importante número de autoempleados, los que en conjunto con los anteriormente mencionados, dan lugar a un panorama laboral caracterizado una menor presencia del trabajo en su forma típica.

"La crisis del trabajo (industrial) de los países desarrollados aquí adquiere otras connotaciones: es sobre todo la crisis del empleo en las unidades de tamaño intermedio, pequeñas y medianas y el crecimiento en la microunidades, sean estas de servicios o manufactureras, de autoempleo o no. De tal forma que la supuesta fragmentación de la clase obrera no es tanto por mundos de vida separados, ni por la mayor heterogeneidad (terciarización, cuellos blancos técnicos, etc.) sino que aparece como fragmentación por trabajar en microunidades separadas unas de otras. Esta fragmentación no es por heterogeneización sino una fragmentación horizontal, entre trabajadores de calificaciones similares, en general bajas y condiciones precarias semejantes. Tampoco se trata de un aumento espectacular del desempleo, sino un incremento sustancial de las actividades precarias. No es ni mucho menos el advenimiento de la sociedad post-industrial, ni posmoderna de los servicios de la alta tecnología, que los hay, ni del alto consumo, que lo hay en una parte minoritaria de la población, sino de la precariedad" (De la Garza Toledo E., op.cit).

En síntesis, podemos decir que el trabajo asalariado continua siendo la principal modalidad de inserción de los trabajadores al mercado laboral uruguayo, lo que ha cambiado son las formas, condiciones y composición de quienes se insertan, además de registrarse un incremento en el número de aquellos que no logran acceder a un empleo y de aquellos que deben crearse su propio puesto.

En realidad, y como ya se mencionara, más que como consecuencias de la reconversión tecnológica, en el caso de Uruguay las determinantes se relacionan con la caída del empleo en sectores con importante capacidad de demanda (industria manufacturera y sector público), a estrategias de reducción de costos laborales y a una creciente desregulación de la legislación laboral.

Según Olesker, Guerra y Azar, esta heterogeneidad de la clase trabajadora hace que puedan visualizarse al menos cuatro grupos de asalariados con diferentes niveles de relación entre sí y respecto a las estructuras económicas, sociales y culturales (Olesker D. et al., op.cit.:10).

El grupo 1, integrado por los asalariados de las ramas de producción que trabajan en condiciones oligopólicas, que están más dinámicamente insertas en la economía mundial, donde hay organización sindical y finalmente donde existe negociación colectiva. Hablamos de la banca y ciertos servicios a las empresas, de la salud privada, del transporte, en parte de la construcción, de la bebida, el papel, la carne, lácteos y algún otro sector industrial, de las empresas públicas y de algunos sectores de la administración central de gobierno.

El grupo 2, está integrado por una parte por trabajadores y trabajadoras de empresas de dinamismo creciente en la década del 90, pero en donde no existe organización sindical, ni negociación colectiva y donde fruto de lo anterior existen menores salarios, peores condiciones de trabajo y pululan las nuevas formas de contratación.

El grupo 3, donde se encuentra el grueso de los trabajadores de las industrias en retroceso y el resto de la administración central de gobierno.

Finalmente, el grupo 4 está integrado por los sectores con mayor exclusión del mercado de trabajo. Por trabajadores fuera de planilla, informales, trabajos muy precarizados, desocupados, entre otros. En este grupo encontramos la mayor parte de los trabajadores rurales, los trabajadores de los sectores de limpieza, seguridad y otros servicios, los trabajadores informales tanto de producción como de venta de productos y servicios, una buena parte de los trabajadores de las microempresas, el servicio doméstico, los trabajadores zafrales y temporarios, el personal de las empresas suministradoras de mano de obra temporaria, la gran parte de las tercerizaciones, entre lo más relevantes.

III.6 Conclusiones del capítulo

Uruguay supo constituirse en la primera mitad del siglo pasado como un país moderno, con niveles significativos de desarrollo socioeconómico y de consolidación político-institucional. En este proceso fue central el papel que le cupo al Estado como conductor de una estrategia de crecimiento que, paralelamente, sentó las bases para la constitución de una sociedad urbana, moderna y con relativo grado de cohesión.

En materia de protecciones asociadas al trabajo, se desarrolló una legislación laboral de avanzada, lo que arraigó la idea de ciudadano-trabajador en amplias capas de asalariados. Paralelamente se universalizó el acceso a la educación pública, la que se erigió en el imaginario colectivo como el vehículo por excelencia para el logro de la movilidad social ascendente.

Así fue como el país con una democracia estable, un porcentaje muy bajo de analfabetos, receptor de migrantes (principalmente de origen europeo), secularizado y de "clases medias", se posicionó como un referente en materia de desarrollo social.

Para la segunda parte del siglo este panorama se vio radicalmente modificado. Al cambio desfavorable en los mercados internacionales para las materias primas uruguayas, se le sumó el quiebre institucional de 1973 y la consiguiente instalación de políticas de corte neoliberal, lo que generó una crisis en el plano económico y social que dieron por resultado un aumento de la desigualdad, la pobreza y la indigencia en valores nunca antes registrados, fenómeno que tuvo su cenit en 2002.

En lo que respecta a la integración social por medio del trabajo, dicha capacidad se vio afectada debido a una serie de factores interconectados, entre los que destacan, la crisis del sistema de seguridad social, el debilitamiento de la práctica sindical como expresión organizada de los intereses de los trabajadores y, un rol prescindente del Estado en materia de protección laboral; fueron transformaciones que minaron la capacidad del trabajo para continuar cumpliendo con su función cohesiva.

Por otra parte, se produjo una reestructuración de la demanda laboral, con una menor participación de los sectores que tradicionalmente ofrecían empleo "típico" y un aumento de aquellos caracterizados por generar puestos de trabajo precarios. Así también, se implementaron

nuevas prácticas en materia de contratación, las que tendieron a una mayor flexibilización de las relaciones en ese ámbito.

Lo anteriormente expuesto generó cambios en la forma tradicional de asalarización, aunque no así el cuestionamiento de esta condición como tipo predominante en el mercado de empleo uruguayo.

IV. UN ANÁLISIS DESDE DOS CASOS EMPÍRICOS

Las diferentes caras de la vulnerabilidad socio-laboral en Uruguay

A los efectos de la investigación se indagó en diferentes situaciones que hacen a la fragmentación del trabajo en el Uruguay de hoy. Para ello se relevó información acerca distintas realidades que implican formas particulares de relacionamiento con el trabajo y sus consecuencias para la vulnerabilidad social.

El primer caso analizado es el de quienes supieron tener un empleo "típico" y lo perdieron. Sin dudas es aquí donde la dinámica de la desintegración social a partir de los cambios en el mundo del trabajo, es más visible.

Para este trabajo, se estudió que sucede cuando trabajadores que supieron estar integrados al mercado laboral formal dejan de estarlo, lo que se hizo a través del análisis de un despido colectivo ocurrido en la principal industria del cuero de Uruguay, la fábrica de Paysandú Industrias del Cuero S.A. (Paycueros), en la ciudad homónima. Las condiciones de ocupación para estos trabajadores se correspondían con las del modelo de trabajo en crisis, el que además de proveer un ingreso seguro, protección de la seguridad social y una serie de beneficios extensibles al hogar; también brindaba reconocimiento, identidad y acceso a la ciudadanía social.

La pérdida de ese puesto de trabajo -en el marco de las transformaciones que se vienen procesando en ese ámbito-, y las condiciones actuales del mercado laboral, permiten presuponer trayectorias laborales y sociales desde lugares estables, seguros y protegidos, hacia otros signados por la inestabilidad y la incertidumbre.

Ese tránsito hacia la vulnerabilidad laboral y social es posible de ser abordado tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa, no a modo de análisis desconectados, sino de dimensiones de un mismo fenómeno que son consideradas por separado exclusivamente con una finalidad analítica. Así, en la pesquisa se indagó, por un lado, en los impactos objetivos de la pérdida del empleo, contrastando la situación ocupacional y social, con la que tenían cuando estaban ocupados en la mencionada empresa; y por el otro, en los impactos subjetivos en términos de cómo perciben estos trabajadores al proceso que se inició con la pérdida de ese puesto de trabajo, y si esto efectivamente implicó una suerte de "caída de la sociedad".

El segundo caso corresponde a quienes están ocupados en una de las nuevas modalidades de inserción laboral, el teletrabajo, como ejemplo de las características del trabajo en los sectores modernos de la demanda, los que se valen de los desarrollos tecnológicos propios de la sociedad de la información. A través del estudio de estos trabajadores se procedió a contrastar esta modalidad con los parámetros que definieran a la sociedad salarial (estabilidad, reglamentación, condiciones para la acción colectiva, sociabilidad en el trabajo, identidad).

De todos éstos tipos de inserción laboral, se prestará especial atención al caso de los "estables desestabilizados", en tanto que allí son palpables las dimensiones y profundidad de las transformaciones en curso, constituyéndose en testigos directos de una organización social que fue y ha dejado de ser y, de cómo el trabajo constituyó mucho más que una fuente de ingreso para pasar a convertirse en el articulador de la vida social.

IV.1 Los "estables desestabilizados", el caso de los obreros despedidos de la industria

IV.1.1 Algunos datos de contexto

Uno de los casos paradigmáticos del trabajo en la sociedad salarial es el de los trabajadores que desempeñaban funciones en la rama industrial, por lo que a la hora de dar cuenta de la situación de quienes supieron estar integrados y pasaron a ser vulnerables, éstos constituyen un buen ejemplo.

Se optó entonces por analizar el caso de trabajadores expulsados de la industria manufacturera, en el entendido de que allí se dieron las condiciones de estabilidad, protección y salarios relativos más elevados, propias del modelo de asalarización en crisis. Estas condiciones se explican en el marco del modelo ISI, donde se promovió una base amplia de consumo interno, tanto para "bienes de salario" (aquellos demandados por los asalariados), como de bienes de lujo (demandados por sectores de altos ingresos) en los centros urbanos (Teubal, M., 2001:57).

Ya José Nun, en sus trabajos "Despidos en la industria automotriz Argentina: estudio de un caso de superpoblación flotante" (1978) y "Crisis económica y despidos en masa" (1989), daba cuenta de lo sucedido en el caso de obreros que quedaron cesantes en la industria debido a despidos colectivos. En estos trabajos analiza lo ocurrido en el mercado laboral, con obreros despedidos en masa de tres terminales automotrices del Gran Buenos Aires, para lo que recurrió a la realización de encuestas, recogiendo información sobre dimensiones que también fueron abordadas en la investigación que aquí se presenta.

Como sostiene Nun, y se comparte desde aquí, una de las limitaciones de este tipo de estrategia de investigación es que implica trabajar con casos acotados, lo que conlleva dificultades para realizar generalizaciones.

"Esto parece inevitable, a poco que se tenga en cuenta "las singulares cargas que implican los estudios de obreros desplazados para el investigador que no dispone de recursos financieros y humanos ilimitados" (Foltman, 1968:12). Por esto no abundan tales estudios en la literatura (...). Sus restricciones no son obvias pero hay, al menos, dos maneras de reducirlas: una, es elegir casos que se juzguen estratégicos; otra, incorporarle una dimensión comparativa al diseño mismo del estudio..." (Nun, J., 1989:18).

En el caso de la investigación realizada se optó por la primera, es decir, seleccionar un caso suficientemente representativo, desde el que si bien no se pueden realizar extrapolaciones, sí permite un acercamiento a la forma en que se vienen dando estos procesos. A partir de estas consideraciones, se tomó el caso de los trabajadores despedidos de la principal industria de procesamiento de cueros de Uruguay, Paycueros S.A., la elección de esta empresa respondió a los siguientes motivos:

a- Que la misma constituye un caso de una empresa exitosa en términos de mercado⁷, por lo que los despidos ocurridos no pueden atribuirse a una situación de crisis o cierre de la misma.

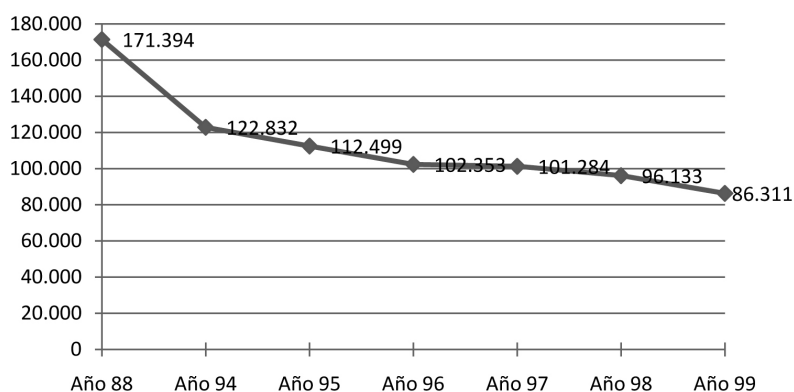
⁷ En el año 1997 Paysandú Industrias del Cuero S.A. (Paycueros) recibió el premio de la Unión de Exportadores y el Banco de la República al 3er. Exportador general. En el año 2003 la empresa obtuvo el premio a la segunda exportadora de Uruguay, facturando en el 2002 US\$ 90 millones por concepto de exportaciones de cuero curtido con destino al sudeste asiático, USA y la UE. En el año 2004 se colocó a la cabeza de las exportadoras con US\$ 93,3 millones, un 29,6% más que en 2000.

b- Que el despido masivo de trabajadores no es consecuencia primera de procesos de reconversión tecnológica, sino principalmente de una política de reducción de costos laborales a través del despido de trabajadores efectivos y la contratación de tercerizados.

c- Que está ubicada en una zona geográfica que no pertenece al área metropolitana, donde la influencia de los procesos que se dan en Montevideo puede incidir en la forma que adoptan los efectos de la crisis del empleo industrial en la sociedad local.

En lo que refiere a los datos referidos a la caída del número de puestos de trabajo en la rama industrial -lo que es uno de los rasgos más destacados de los cambios en el mercado laboral-, estos son claramente observables en la década de los '90, donde muchas de las transformaciones iniciadas 30 años atrás comienzan a hacerse más claramente visibles.

Gráfico 1. Evolución del empleo industrial en Uruguay Período 1988-1999



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del INE

Como se puede ver, en estos años se produjo una fuerte caída de la ocupación en la industria, momento en el que, y tomando como base 100 al año 1988, el índice de personal ocupado en la rama en el decenio 1993 - 2003 cayó de 75,31% a 35,84%.

Tabla 1. Índice de personal ocupado acumulado anual en la rama industrial en el período 1993-2003 (Base 1988=100)

	Año										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Índice acumulado anual	75,31	69,21	62,48	58,24	57,62	54,70	49,13	48,16	42,37	37,03	35,84*

Fuente: Encuesta Industrial Trimestral del INE

* Promedio acumulado a junio de 2003

Según datos del INE, entre 1988 y 1999 se perdieron 85.000 puestos de trabajo en la industria, a lo que se le debe sumar la cantidad de trabajadores que continuaban ocupados pero que habían visto desmejorar sus condiciones de empleo. Si tomamos un período más amplio (desde 1980) esta cifra es aún mayor según algunos autores, quienes sostienen que se pasó de un 27% de trabajadores ocupados en la industria a un 16%, lo que en números absolutos supone entre 140.000 y 150.000 puestos de trabajo menos (Olesker, D., 2002:2).

Esa reducción en el número de ocupados en la rama se debe a factores tales como, el cierre de unidades económicas ante la imposibilidad de ser competitivas en el nuevo escenario de apertura, la incorporación de tecnología al proceso productivo y, principalmente, a las estrategias por parte de las empresas para reducir costos y aumentar la competitividad vía reducciones salariales y nuevas formas de contratación y organización del trabajo, entre las que se destaca el fenómeno de tercerización. Esto último ha implicado que, por ejemplo, trabajadores que desempeñaban una determinada función dentro de una empresa, continúan realizando la misma tarea pero ya sin relaciones contractuales con la misma, sino que ahora lo hacen en calidad de personal de la empresa de contratación, cuya consecuencia son la reducción salarial y la pérdida de derechos de antigüedad, entre otros.

Todo esto es posible ante una creciente desregulación de las relaciones laborales y una pérdida de capacidad de negociación de los trabajadores en el marco de la crisis de la acción sindical. Un indicador de esto es la reducción de los convenios colectivos, es así que mientras en el período 1985-1992 el 90% de los asalariados del sector privado tenía un acuerdo de este tipo, para el período 1992 y 1999 ese porcentaje cayó a un 16,28%. Este hecho no es menor, ya que esta instancia de negociación inscribía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo (R. Castel, op.cit.).

Ahora, si bien es cierto que en términos absolutos es significativa la cantidad de puestos de trabajo que se perdieron, estos no dejan de ser datos agregados que no dan cuenta de lo sucedido con trabajadores concretos, a decir de Nun, "dejan escapar las experiencias individuales en que por último se sustentan" (Nun, J., op.cit:16). Es por esto que aquí se intentó conocer que ha sucedido con un grupo específico de obreros que fueron objeto de un despido colectivo, buscando respuestas a preguntas como: ¿pudieron conseguir otro trabajo en el mercado formal?, y si lo hicieron, ¿en qué condiciones?, ¿en qué medida se vieron afectados por la pérdida de ese empleo y con qué consecuencias?

El declive del Paysandú industrial: un caso de desterritorialización.

Como ya se ha mencionado, a partir de comienzos de los años '70 se comenzó a implementar en Uruguay una reforma comercial con orientación aperturista, pudiendo identificarse tres períodos, promoción de exportaciones y apertura unilateral (1974-1984), continuidad de dicha apertura (1985-1994) y convergencia hacia la política comercial común en el MERCOSUR (1995-2000) (PNUD, 2001).

Este proceso afectó fuertemente a aquellos territorios que habían basado su estrategia de desarrollo en el modelo ISI -tal el caso de Paysandú-, por lo que, si bien los procesos de cambios en las formas y condiciones de trabajo, y sus consecuencias para la integración social y el logro de la ciudadanía plena, pueden ser estudiados para cualquier sociedad que hubiese reunido las características de una "sociedad salarial", a los efectos de analizar situaciones concretas no podemos dejar de tener en cuenta la dimensión territorial a modo de espacio de materialización de las transformaciones en curso.

Como sostiene Entrena Durán, con la globalización como característica de la segunda modernidad se redefine la relación de lo local con respecto a lo global, es así que:

"..., en lo que refiere a la actividad social y vital diaria de las personas continúa teniendo lugar en ámbitos localizables espacial o socialmente. Sin embargo, la génesis de su habitus está cada vez más condicionada por procesos socioeconómicos, político-institucionales y culturales ajenos a su entorno inmediato y a su control, a medida que el ámbito espacial y/o relacional en el que se desarrolla su cotidianidad tiende a perder su tradicional carácter localista y se inserta, cada vez más, en la dinámica de la globalización. (Entrena Durán, F., 2001: 246).

Es por lo anterior que el citado autor propone centrar el análisis en los efectos de la globalización sobre los ámbitos locales espaciales y/o sociales específicos, para lo que sugiere utilizar en lugar del término "desanclaje" propuesto por Giddens, el de "desterritorialización" como opuesto al de territorialización. Si la territorialización es un resultado de la sociedad actuando sobre un espacio determinado, construyéndolo, delimitándolo, apropiándose de él, es decir, territorializándolo, la desterritorialización hace referencia al proceso de pérdida de control de la sociedad local sobre las decisiones que afectan su vida cotidiana.

En el caso estudiado, la globalización se materializa en procesos de desterritorialización, en términos de ruptura entre quienes poseen el capital -y por ende quienes toman las decisiones relacionadas a qué, cómo y cuánto se produce-, y los actores locales que dependen de ello. Concretamente, desde la apertura por parte de SADESA -la multinacional que actualmente es propietaria de Paycueros S.A.- de su planta en Tailandia, el porcentaje de cuero terminado en la fábrica de Paysandú ha bajado en un 65%, afectando las fuentes de trabajo locales. Este desvío de la etapa final del proceso al mencionado país asiático se debe a que allí los salarios que se pagan son más bajos, fenómeno que Beck denomina como "migración de puestos de trabajo" (Beck U., op.cit.:39).

Este es un ejemplo de cómo las decisiones que se toman desde afuera, fragmentan el proceso productivo y también el trabajo, el que es cada vez más heterogéneo en su composición y en las condiciones de inserción al mercado. A decir del mencionado autor, "...mientras que el trabajo es local, el capital es global. El capital está globalmente coordinado mientras que el trabajo está individualizado" (Idem, 82).

Se produce así la pérdida de referencia acerca de quienes son los interlocutores, lo que para los trabajadores se traduce en la pregunta: ¿quién es mi "patrón"? El capital deja de tener sentido de pertenencia a un lugar determinado, deslocalizando su producción en diversas zonas del planeta. En el caso concreto de la empresa que nos interesa, la misma fue fundada por capitales con un sentido de pertenencia territorial delimitada al espacio local, para hoy día pasar, como se verá más adelante, a estar manejada por el capital global desterritorializado.

Pero también es necesario repetir algo que ya se dijo, que los procesos globalizadores no son unidireccionales y verticales, donde la sociedad local es receptora pasiva de lo que se le es impuesto desde fuera, sino que reacciona frente a estos procesos globales a través de diferentes intentos de reterritorialización, los que pueden tener connotaciones positivas, en el caso de la recuperación de las potencialidades locales, o negativas, cuando ello sirve para la emergencia de fundamentalismos o nacionalismos basados en el rechazo a la universalidad.

La investigación de la que aquí se presentan los resultados se centró en el análisis de las consecuencias sociales de ese proceso de desterritorialización de los procesos productivos, como

contraparte del proceso de territorialización vivido en la etapa industrializadora llevada a cabo por los actores locales con un sentido de apropiación del espacio. Una instancia de estudio posterior podría estar centrada en el análisis de cuales son los procesos de reterritorialización que se vienen gestando por parte de éstos (empresarios, trabajadores, organizaciones sociales, el municipio, etc.) como resultado de la reflexividad intensificada ante la situación de riesgo.

Esto se produce cuando en su cotidianeidad, los actores producen representaciones, valores y códigos compartidos, que al ser socializados generan identidad, la idea de pertenencia a un colectivo con intereses y una historia en común. Así el territorio determina los procesos de socialización de los individuos y de producción de la sociedad.

El territorio es un patrimonio apropiado por todos quienes lo integran, pudiendo ser tanto material como no material (de carácter afectivo producto de identidades construidas en torno a él).

Debido a ese carácter de bien colectivo, la producción del patrimonio no se reduce a la racionalidad económica individual, sino que es un recurso gestionado colectivamente.

La discusión acerca de la secuencia temporal del territorio como recurso/proyecto o viceversa sólo es válida si concebimos al mismo como una realidad unidimensional. Si lo entendemos en su multidimensionalidad, el territorio es ambas cosas a la vez, es recurso (tanto material como no material) en tanto soporte, y es proyecto en tanto que la potencialidad del mismo depende de su basamento físico y de los actores que lo componen.

En el plano territorial la globalización -tal y como se viene procesando- implica que unas regiones "ganen" y otras "pierdan", lo que es claramente visible en el declive de áreas industriales tradicionales que fueron protagonistas en el periodo ISI. Ello fue el resultado de la estrategia anteriormente mencionada de apertura económica llevada adelante por el Estado uruguayo, lo que se tradujo en una reducción de aranceles para productos los importados, afectando así a la industria nacional y a los ámbitos territoriales especializados en esta rama de actividad.

Este es un ejemplo de cómo el hacer o dejar de hacer del Estado tiene efectos directos sobre el desarrollo territorial, máxime cuando la vida cotidiana de los actores locales pasa a depender de decisiones que se toman desde centros de poder distantes, lo que plantea la necesidad de un papel activo del mismo a través de políticas tendientes a corregir las inequidades generadas.

La caída y deterioro del empleo industrial en aquellas áreas con fuerte especialización en torno a esta actividad: el caso de Paysandú.

Como ya se ha dicho, se tomó a Paysandú como un caso concreto desde donde visualizar estos procesos, en su calidad de territorio fuertemente afectado por la caída del empleo fabril, lo que permite observar la crisis del trabajo en el plano tangible de las localidades menores⁸. Por otra parte, este departamento se ubica fuera de la zona de influencia de Montevideo y su área metropolitana, en el sentido de que si bien fue en la capital del país donde la actividad industrial tuvo su mayor desarrollo, debido a su tamaño y la diversificación económica allí existente, las consecuencias que se quieren estudiar no se observan en estado puro como si sucede en el caso de localidades de menor tamaño y con fuerte especialización en la rama en cuestión.

En este sentido, mucho se habla acerca de la evolución de las variables macroeconómicas y la forma en que sus fluctuaciones afectan a las economías locales, pero no se ha dicho demasiado acerca de como afecta a la vida de la gente en una comunidad y un territorio concreto. Allí es donde este estudio pretende hacer hincapié, esto es, el dar cuenta de los costos sociales de

⁸ Cuando se habla de localidades menores, se emplea este término a los efectos de contrastarlas con Montevideo como conglomerado primario.

decisiones que tienen un carácter exógeno a los actores y territorios afectados y la forma en que éstos actores viven e internalizan estos procesos.

El desarrollo industrial de esta localidad comienza a gestarse a fines de la década de 1940, momento en el que a iniciativa de actores locales se realizan gestiones tendientes a dotar a este departamento de una infraestructura industrial que procese la materia prima que se producía en la zona, surgen así las principales fábricas, entre ellas, Paysandú Industrial Lanera (Paylana S.A.) fundada 1946, Paysandú Industrias del Cuero S.A. en el año 1948 y AZUCARLITOS en 1950, por citar algunas de las más importantes.

En cuanto al origen de los capitales que impulsaron el desarrollo fabril, la idea más extendida lo atribuye a la motivación de los empresarios locales por convertir a Paysandú en un centro industrial, a partir de un sentido de pertenencia de tipo territorial/comunitario, el que llevaba implícito el objetivo de un desarrollo local en el sentido de la mejora de la calidad de vida de todos los habitantes. Una lectura más profunda, sin ser excluyente, plantea que la racionalidad fue principalmente económica, donde los capitalistas locales que se dedicaban a la actividad agropecuaria,

"buscaron resolver la situación de crisis económica del sector ganadero, transfiriendo sus inversiones: unos al sector industrial y otros al sector financiero"⁹. Esta tesis sobre el traspaso del excedente ganadero exportador a la industria, es sostenido por algunas interpretaciones sobre las causas del despegue industrial en el país a partir de la década del '30, aunque ha sido rebatido por investigaciones del Instituto de Economía de la Universidad de la República (Millot, Silva y Silva, 1973) sosteniendo que tales inversiones provinieron principalmente de capital acumulado por la propia industria (Bértola, L., 1991:42).

Más allá de esto, es un hecho que las iniciativas empresariales encontraron eco favorable en el marco de la política de sustitución de importaciones a través de la generación de un proceso de industrialización nacional. Esto determinó que, como ya se dijo, en un período que va desde 1948 a 1952 se instalaran las principales empresas, las que se convirtieron en importantes demandantes de empleo, es así que para 1975 el 19% de la PEA del departamento trabajaba en esta rama de actividad, porcentaje que se elevaba a un 27% si se considera solamente a aquellas unidades específicamente urbanas, y que como resultado de las transformaciones en curso disminuyó a un 15,3%.

El desarrollo industrial trajo consigo el del comercio local, estimulado por la capacidad de consumo de los trabajadores allí ocupados, ello también determinó un importante dinamismo del sector financiero, primeramente a través de las denominadas cajas populares, las que luego se reunieron en lo que fue el Banco del Litoral.

La matriz industrial también marcó el ritmo de vida de la capital departamental, donde los cambios de turnos de las fábricas con la entrada y salida de miles de operarios se constituyeron en parte del paisaje urbano, el que además se modificó físicamente con la creación de la denominada zona industrial situada al norte de la ciudad.

⁹ Luis Thomasset, Presidente de la Asociación de productores de leche de Paysandú.

En lo que respecta a las características del desarrollo industrial, el mismo se estructuró sobre la base del procesamiento de la producción agropecuaria del departamento, conformándose complejos agroindustriales que a modo de cadena comenzaban y terminaban su ciclo allí (a excepción del complejo pecuario el cual no era autónomo, ya que dependía del abastecimiento de materia prima de otros departamentos) (GIEE, 1995:24).

En la siguiente tabla se pueden apreciar los dos complejos sobre la base de los cuales se constituyó la economía departamental.

Tabla 2. Características de la economía del departamento de Paysandú

COMPLEJO PECUARIO		
	FASE PRIMARIA	FASE INDUSTRIAL
Ganadería	Carne	Ind. Frigorífica
	Cuero	Ind. Cuero
	Lana	Ind. Textil
	Leche	Ind. Láctea
COMPLEJO AGRÍCOLA		
	FASE PRIMARIA	
Agricultura Extensiva	Oleaginosa	Ind. Aceite
	Cebada	Ind. Cervecera
	Trigo	Ind. Molinera
Agricultura Intensiva	Remolacha Azucarera	Ind. Azúcar
	Citrus	Ind. Cítrica

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Informe del Grupo Interdisciplinario de Economía de la Energía

La fase industrial de estos complejos se instrumentó a modo de grandes plantas manufactureras que reunían en un mismo espacio físico a contingentes importantes de trabajadores organizados en turnos. Esto es descrito por Camou y Maubrigades, para quienes:

"la organización del proceso de trabajo de la industria textil uruguaya puede caracterizarse desde sus inicios como taylorista por el grado de división de tareas, el carácter repetitivo y poco calificado de las mismas y la utilización de tecnologías destinadas a economizar tiempo y hacer más eficiente el trabajo. Paralelamente se emplearon formas de disciplinamiento y coerción social, de fijación de la mano de obra y de formación y de reemplazo de ésta, con el objetivo de lograr de los trabajadores un rendimiento que permita aumentar la productividad" (Camou, M.; Maubrigades, S., s/d)

A partir de la década de 1970 comienza a emerger un nuevo modelo de desarrollo basado en la apertura económica, esto implicó la rebaja de aranceles para la importación de productos manufacturados en otros países, lo que sumado al retiro del proteccionismo estatal del período anterior, determinó que estas empresas no pudieran competir.

"El nuevo modelo productivo de los 90 introduce al país en una economía globalizada con mayor tecnología, menos trabajo, procesos de tercerización y

aumento del sector servicios en un marco de competencia internacional en cuya dinámica pierde continuamente peso la industria nacional protegida" (Mazzei, E.; Gallichio, E., 1996: 31).

Esto dio lugar al fenómeno de cierre o achicamiento de unidades económicas, al que se presenta como la causa principal de la caída del empleo industrial, sin embargo hay otro aspecto sobre el que se ha indagado menos y que tiene relación con aquellos despidos ocurridos por reestructuración de las empresas, las que sin dejar de funcionar, ni haber visto disminuida su rentabilidad, recurren a la reducción de personal y al reemplazo de estos por trabajadores más "baratos" provistos por las empresas de contratación (tercerizados).

Este deterioro de los niveles salariales de los "nuevos obreros" en comparación a los de quienes les precedieron, y la difícil situación de éstos últimos en el mercado laboral, es una de las causas que explican el deterioro de la calidad de vida de los habitantes de este departamento, pero principalmente de la ciudad homónima donde, como ya se dijera, se concentró esta actividad. Así para el año 1996 "...sobre el total de población de la ciudad uno de cada diez hogares y pobladores se encuentran en situaciones de privación crítica, emplazados en zonas periurbanas con carencia crítica en 50% y más de los hogares" (Ríos G., 2004:13).

El comportamiento deficitario de los indicadores de desarrollo social se ve plasmado en el Informe de Desarrollo Humano del PNUD para Uruguay en 2001, donde Paysandú aparecía entre aquellos departamentos que estaban mejor posicionados en su competitividad, traducida en el índice de Competitividad Regional (ICR), que en materia del desarrollo humano (Índice de Desarrollo Humano Departamental).

Tabla 3. Índice de Competitividad Regional e Índice de Desarrollo Humano Departamental del PNUD

Departamento	ICR	Actividad Económica	Infraestructura	Capital Humano	Institucional	Ranking IDHD	Diferencia con IRC
Artigas	16	14	15	17	6	14	-2
Canelones	2	6	2	6	4	17	15
Cerro Largo	13	17	17	8	2	15	2
Colonia	4	2	4	4	15	3	-1
Durazno	19	16	16	14	12	19	0
Flores	11	8	9	16	11	5	-6
Florida	10	11	7	9	17	6	-4
Lavalleja	18	12	19	10	14	8	-10
Maldonado	1	1	3	12	1	1	0
Montevideo	3	4	1	1	16	2	-1
Paysandú	7	9	11	2	19	9	2
Río Negro	12	19	10	5	10	4	-8
Rivera	15	18	12	15	7	16	1
Rocha	9	7	8	19	8	12	3
Salto	6	3	13	3	13	13	7
San José	14	5	5	18	18	18	4
Soriano	5	10	6	11	3	7	2
Tacuarembó	8	15	14	7	5	10	2
Treinta y Tres	17	13	18	13	9	11	-6

Fuente: Desarrollo Humano en Uruguay 2001 - PNUD

Algunos datos sobre Paycueros S.A.

En lo que respecta a la empresa donde estaban ocupados los trabajadores sobre los que da cuenta este estudio, la misma comenzó su actividad en el año 1948 en el rubro de exportación de cueros procesados para la fabricación de artículos de cuero y calzado. Si bien inicialmente la empresa fue propiedad de capitales uruguayos, actualmente forma parte de la multinacional SADESA S.A., la que posee otras cinco plantas industriales en el MERCOSUR, además de tres en Asia (Ver Anexo C). Como ya se dijo, esta empresa formó parte del núcleo de grandes plantas que comenzaron con el desarrollo de Paysandú como centro industrial a mediados del siglo pasado. En términos de demanda de empleo, llegó a ocupar a alrededor de 1300 trabajadores, de los que actualmente, y luego de las transformaciones antes mencionadas, permanecen 500, de los cuales 140 son efectivos, 70 mensuales (administrativos, mandos medios y gerenciales) y 290 tercerizados.

Si bien los despidos de personal se habrían dado en parte como consecuencia de la tecnificación del proceso productivo, la principal causa fue la política de abaratamiento de costos a través del despido de los trabajadores con remuneraciones más altas debido a su antigüedad y su sustitución por trabajadores tercerizados, lo que se concretó en expulsiones masivas, como por ejemplo las acaecidas en 1985 (170), en 1993 (129) y en el año 2000 (53).

A los efectos de mostrar las condiciones de trabajo con las que contaban los allí ocupados antes de los cambios mencionados, lo que ayuda a mensurar los impactos de la pérdida del puesto, diremos que el mismo implicaba entre otros beneficios (muchos de los cuales fueron conquistas sindicales): el pago de incentivos por productividad, la existencia de convenios internos, caja de auxilio (con aportes de los trabajadores y de la empresa), un fondo de retiro, además de prácticas establecidas de hecho, como por ejemplo, la prioridad para el hijo del trabajador en la ocupación del puesto en caso de que éste debiera abandonarlo. Entre los beneficios extra salario con los que contaban destacaba el Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de Paycueros -S.E.T.P.- (Ver Anexo D), el que constituía una protección de salud tanto para el trabajador como para su hogar. Es por las condiciones antes mencionadas, que el empleo en cuestión puede ser considerado como un ejemplo de lo que fue el trabajo en la sociedad salarial, como portador de seguridades más allá del propio trabajador, las que se extendían a todos los integrantes del hogar, por lo que la exclusión del mismo tiene impactos en múltiples dimensiones, tanto en el plano individual como colectivo.

IV.1.2 Resultados del estudio de los trabajadores despedidos de Paycueros S.A

La información obtenida mediante la aplicación de las diferentes técnicas se presentará en dos capítulos.

En el primero de ellos se analizan los datos producidos por la encuesta realizada a los trabajadores que formaron parte del despido colectivo antes mencionado, donde se obtuvo información acerca de las consecuencias objetivas de la pérdida de ese empleo.

En el segundo capítulo se presentan aquellos aspectos relacionados al impacto subjetivo del despido, información obtenida a partir de la realización de entrevistas en profundidad a un grupo de estos trabajadores.

IV.1.2.1 La dimensión objetiva del tránsito hacia la vulnerabilidad: resultados de la encuesta a trabajadores despedidos

El análisis de los datos obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta se realizará en sentido de proceso, es decir, se analizarán aquellos indicadores objetivos que hacen referencia a los aspectos vinculados a la pérdida de un empleo estable, protegido y relativamente bien remunerado, y el pasaje hacia una situación donde las condiciones de inserción laboral -para aquellos que la hayan logrado- prevén desmejoramientos en términos de mayor precarización, salarios más bajos, pérdida de beneficios y deterioro en la calidad de vida del hogar.

De lo que se trata, es de ver si efectivamente el empleo que se perdió significaba una inserción laboral y social estable, y si por lo tanto, el despido implicó el comienzo de la exclusión del empleo formal y con ello el tránsito hacia una situación de vulnerabilidad.

En la primera parte se describen la situación laboral y social cuando los individuos estaban insertos en el mercado de empleo formal. Se analizará como llegaron allí, cuanto tiempo estuvieron ocupados en esa empresa, que seguridad les brindaba en términos de contrato, salario, protección de la normativa laboral y beneficios extra salario. También que significaba ese empleo para su familia en cuanto a, si se trataba del único o principal ingreso, y si también percibían beneficios no monetarios.

Quiénes son estos trabajadores

Corresponde antes de abordar las cuestiones centrales de interés para la investigación, describir brevemente como se compone el grupo de trabajadores sobre el que se basa el estudio.

Se puede decir entonces, que la totalidad de los mismos son hombres, ya que a diferencia de otras industrias como la textil o la etapa de empaque del citrus, el empleo en curtiduría es predominantemente masculino.

La distribución de los consultados por tramos etéreos, indica que el 41,3% tenía hasta 44 años, un 19,5% entre 45 y 54 años, y un 39% entre 55 y 64 años, pudiendo identificarse dos grupos claramente definidos, uno compuesto por trabajadores jóvenes en plena edad activa y otros en el tramo pre jubilatorio.

En lo que respecta al nivel de instrucción formal logrado por los encuestados, la mitad de los mismos alcanzaron como máximo nivel la primaria completa, siendo por otra parte mínimo el porcentaje de quienes accedieron al nivel terciario, el que en ninguno de los casos se había culminado.

Tabla 1. Máximo nivel de instrucción formal alcanzado

Nivel Educativo	%
Sin instrucción	2,2
Primaria incompleta	23,9
Primaria completa	26,1
Secundaria/utu 1er. ciclo incompleta	19,6
Secundaria/utu 1er. ciclo completa	13,0
Secundaria/utu 2º ciclo incompleta	6,5
Secundaria/utu 2º ciclo completa	6,5
Magisterio/profesorado incompleto	2,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

El bajo nivel de instrucción formal se relaciona con una de las particularidades del trabajo en las fábricas, las que organizadas siguiendo el modelo fordista no requerían de mano de obra con niveles de formación ni calificación, en tanto que se trataba de tareas simples y repetitivas. Esta característica también se explica por la aparente incompatibilidad de las dos actividades (el trabajo y la educación formal), debido a que la organización de la jornada laboral en turnos y la realización de horas extras eran una modalidad ordinaria en las empresas de la rama.

Por otra parte, la irrelevancia de la formación y de la calificación para la obtención de un puesto de trabajo, brindaba posibilidades para aquellos jóvenes que desertaban del sistema educativo, o que precisamente desertaban porque podían acceder a un empleo en las fábricas sin mayor dificultad, ya que esta variable no jugaba un papel determinante en la selección del personal, así como tampoco en el marco de carreras de promoción intra empresa.

Con respecto al estado civil, predominaban quienes estaban en pareja (89%), lo que a priori permite atribuirles mayores responsabilidades en la reproducción del hogar, de hecho, en la totalidad de los casos los encuestados se autodefinieron como jefes de hogar, lo que además de ser un determinante cultural, puede ser interpretado como un remanente de cuando estaban ocupados en Paycueros, donde como veremos, el ingreso percibido allí era el único o el principal del hogar.

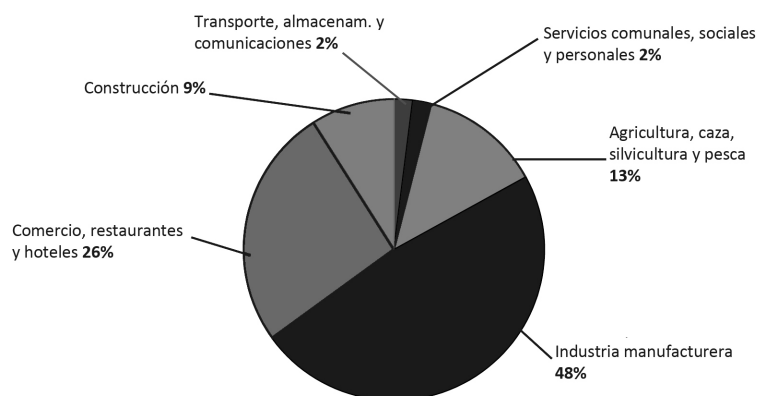
Su primer vínculo estable con el mundo del trabajo

La primera ocupación de por lo menos un año de duración constituye el primer vínculo estable (en términos temporales) de los individuos con el mundo laboral. Entre los trabajadores encuestados esto se produjo en una edad promedio de 16,7 años, con un rango que va de un mínimo de 10 años y un máximo de 25 años, por lo que se puede decir que se trata de trayectorias laborales extensas, algo que es propio de trabajadores manuales sin calificación. Relacionado con esto, un 13,0% de los encuestados comenzó su etapa activa antes de los 14 años, es decir, antes de pertenecer formalmente a la PEA de acuerdo a la definición utilizada por el INE, habiéndolo hecho principalmente en tareas agrícolas, en calidad de peón de granja o estancia.

En casi la totalidad de los casos (95,6%) la condición asalariada fue la forma en que se insertaron al mercado laboral, principalmente en el sector privado (89%), por lo que constituyen un caso típico de trayectorias laborales desarrolladas alrededor a la relación empleador/empleado.

En lo que respecta a la rama de actividad de la primera ocupación estable, casi la mitad de los encuestados ingresó al mercado laboral en la industria manufacturera. Esto indica que se trata en un alto porcentaje de trabajadores cuya vinculación con el mundo del trabajo se dio principal o únicamente desde una condición particular, la de obreros de fábrica, lo que resulta significativo en tanto las particularidades que hacen a esa ocupación, en términos de hábitos, identidad colectiva, tradición sindical, etcétera.

Gráfico 1. Rama de actividad en la ocupación principal



Fuente: Elaboración propia

En lo referido a quienes comenzaron su historia laboral en la industria, el principal medio que les permitió ingresar a ese empleo fueron los vínculos de familiares o de amigos (54,0%), los que en un 76% de los casos trabajaban en la misma empresa, o conocían a alguien empleado allí (20%). Es evidente la relevancia del capital relacional como mecanismo que se activaba en el momento de la búsqueda de empleo, en este caso en particular se producía una suerte de reclutamiento entre los propios trabajadores, lo que constituyó una modalidad frecuente en las fábricas de Paysandú, quizás porque no se consideraba a la calificación ex-ante como un requisito, sino que los trabajadores aprendían unos de otros en el ejercicio de sus tareas.

El empleo en Paycueros: una única ocupación y "para toda la vida"

Uno de los rasgos definitorio de la sociedad salarial, era concebir al trabajo como sinónimo de seguridad, de estabilidad, casi de "propiedad" con respecto al puesto. La mayoría de los trabajadores consideraban que era posible acceder -tarde o temprano- a un empleo donde pasarían toda o buena parte de su etapa activa, hasta llegar a jubilarse.

El caso de los trabajadores estudiados parece corresponderse con ese modelo laboral. Así, en lo que refiere a la edad de ingreso a la empresa, dos tercios de éstos contaban como máximo con 24 años.

Tabla 2. Edad de ingreso a Paycueros, en grandes grupos

Tramo etario	%
menos de 20	17,4
20 a 24	47,8
25 a 29	17,4
30 a 34	10,9
35 a 39	4,3
40 y más	2,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

La temprana edad de ingreso a la empresa determinó que al momento del despido tuvieran una antigüedad promedio de 21 años de trabajo, tratándose en un 11,0% de los casos de la única ocupación que tuvieron. Este rasgo es definitorio del trabajo en la sociedad salarial, donde a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, las trayectorias laborales se concentraban en pocas ocupaciones en el transcurso de la etapa activa. Esta permanencia en una misma empresa permite hablar de una alta estabilidad laboral, lo que posibilitaba al trabajador y a su familia proyectar su futuro con marcos de certidumbre.

Tabla 3. Antigüedad al momento del despido, en grandes grupos

<i>Antigüedad</i>	<i>%</i>
10 a 14	41,3
15 a 19	15,2
20 a 24	8,7
25 a 29	15,2
30 a 34	10,9
35 y más	8,7
<i>Total</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Elaboración propia

Esta cantidad promedio de años en Paycueros, no implica necesariamente que al momento de ser despedidos todos los trabajadores estuvieran en el tramo de edad pre jubilatorio, de hecho la mitad de los mismos tenía menos de 40 años cuando quedaron cesantes. Esto es relevante en lo que refiere a las implicaciones de la pérdida del puesto de trabajo, en tanto que aún contaban (y cuentan) con muchos años en edad activa por delante.

A los despedidos en el año 2000 se los puede agrupar en dos grandes grupos etarios, quienes tenían un promedio de 40 años de edad y quienes estaban cercanos a la edad de retiro, los primeros sufren las consecuencias de estar en plena edad activa y ser a su vez "viejos" para conseguir otro empleo, mientras que los de mayor edad aún no llegaban a la requerida para jubilarse, por lo que su situación también era compleja.

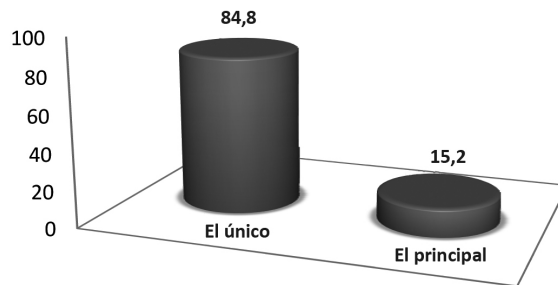
En cuanto a la seguridad de este puesto de trabajo, en la totalidad de los casos se trataba de trabajadores contratados en calidad de efectivos, lo que aseguraba estabilidad y previsibilidad laboral, uno de los factores que hacen interesante el estudio de este despido masivo en un contexto donde lo inestable ha pasado a ser la norma.

Además de la tranquilidad de tener un puesto de trabajo "asegurado", el mismo era portador de otro tipo de seguridades, las relacionadas a la cobertura de derechos sociales, tanto para el trabajador como para su familia. Los trabajadores no sólo contaban con la atención de salud a través del sistema de seguridad social, sino que además -y como ya se dijo- disponían de un seguro de enfermedad (S.E.T.P), el que era gestionado de forma bipartita por el sindicato y la patronal, abarcando también a los familiares. Además de esto contaban con una serie de beneficios entre los que se destacaban, la existencia de un fondo de retiro y de becas para quienes tuvieran hijos en edad de cursar estudios.

Estas condiciones de estabilidad y seguridad permitieron otra de las características de la sociedad del trabajo, la de la única ocupación, a través de la cual se podían cubrir las necesidades para la reproducción del hogar.

Es así que, como se puede apreciar en el siguiente gráfico, para el 85% de los casos la ocupación en Paycueros era la única.

Gráfico 2: El empleo era el único, el principal o el secundario

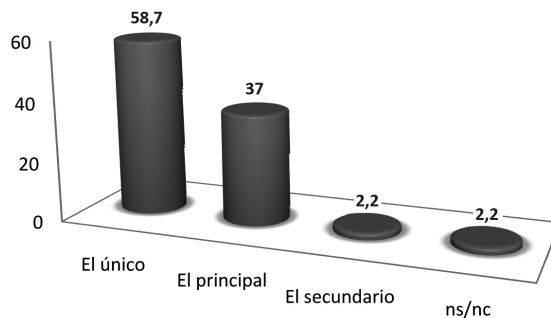


Fuente: Elaboración propia

Ello también tiene relación con el hecho de que la organización del trabajo al interior de la empresa preveía en épocas de mucha producción la realización de turnos, donde los obreros trabajaban 8 horas y descansaban otras 8, para luego volver a trabajar (conocido como sistema 8x8). Esto dificultaba el poder contar con otro trabajo remunerado, el que en caso de darse era en calidad de trabajador por cuenta propia. Aún así es de destacar que en ningún caso el empleo en cuestión era el secundario.

En correspondencia con esto, en 6 de cada 10 casos el ingreso obtenido por el trabajo en Paycueros era el único del hogar, cifra que crece si se incluyen los casos donde era el principal (96%). Ello muestra claramente el grado de dependencia del hogar con respecto a este salario.

Gráfico 3. Importancia del ingreso para el hogar:



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la forma en que accedieron a este puesto de trabajo, más de la mitad lo consiguieron a través de familiares o amigos (63%), lo que nuevamente habla de la importancia del capital relacional para la obtención de un lugar en el ámbito laboral.

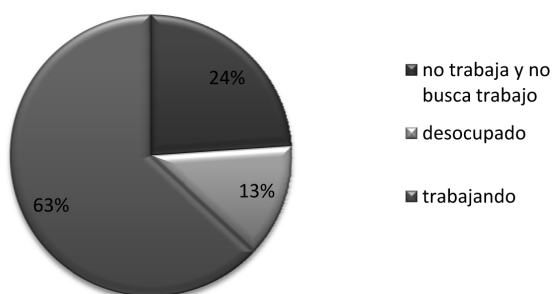
Esto se explica también por el hecho, ya mencionado, de que era común que el reclutamiento se hiciera a través de quienes ya estaban ocupados en la fábrica. Así, cuando se analizan los resultados solamente para quienes respondieron que accedieron a un lugar por medio de familiares o amigos, surge que en la casi totalidad de los casos ese vínculo trabajaba en la empresa (96%).

El despido: el comienzo de la exclusión del mercado de empleo formal

Debido a la responsabilidad que -como ya se vio- estos trabajadores tenían en el sustento económico del hogar, y a la importancia que para éste (el hogar) tenía el ingreso percibido en Paycueros, al perder ese empleo se tornó prioritario intentar reinsertarse al mercado de empleo (al menos ello es así para los que continuaron activos), a los efectos de poder mantener el nivel de bienestar logrado y de sostener la distribución de roles basaba en el modelo de único proveedor.

En lo que a esto respecta, los datos de la situación ocupacional al momento de la encuesta indicaban que 6 de cada 10 trabajadores se encontraban ocupados y recibiendo remuneración por ello, un 13,0% estaba desocupado, mientras que el 24% restante se declaró inactivo.

Gráfico 4. Condición de actividad económica



Fuente: Elaboración propia

Si se considera solamente a aquellos que continuaban formando parte de la PEA cuando se realizó el trabajo de recolección de datos, sin incluir a los que se declararon inactivos, la cifra de los que se encontraban ocupados se eleva a 83%, mientras que el resto había buscado trabajo remunerado pero sin éxito.

Esta relativamente elevada reinsertión laboral lleva a las siguientes preguntas, ¿el mercado volvió a ofrecerles un puesto de trabajo en calidad de dependientes?, y en caso de ser así, ¿en qué condiciones de trabajo?

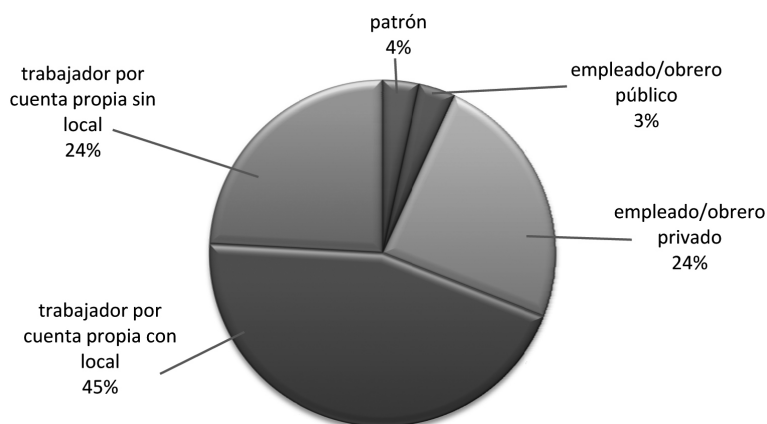
La situación de los trabajadores que se encontraban ocupados

En este apartado se procederá a presentar la información solamente para el caso de aquellos trabajadores que estaban trabajando al momento de la encuesta. Además de presentar la situación ocupacional de quienes se encontraban ocupados, se procedió a contrastar esa ocupación con la que perdieron, intentando comprobar hipótesis que hablan del tránsito de la seguridad a la vulnerabilidad.

Como se vio anteriormente, cuando los encuestados trabajan en Paycueros ese empleo era en la amplia mayoría de los casos el único. Al momento de la encuesta entre los ocupados, quienes tenían un único trabajo remunerado representaban el 62,1%, mientras que el resto tenía dos (17,2%) o más ocupaciones (20,7%). Ello muestra como estos trabajadores debieron recurrir al multiempleo a los efectos de obtener ingresos necesarios para vivir, destacándose dentro de esta situación el fenómeno de la plurifuncionalidad propia de trabajos por cuenta propia en el mercado informal (changas de todo tipo).

En cuanto a su condición de actividad en la ocupación principal, solamente 27,5% de los que se declararon ocupados lo estaban en calidad de dependientes, el resto, exceptuando un único caso de un trabajador que tenía personal a su cargo (patrón), los hacían como trabajadores por cuenta propia.

Gráfico 5. Categoría de ocupación principal



Fuente: Elaboración propia

Para cada categoría de condición de actividad se pudieron identificar una serie de ocupaciones a saber:

Trabajadores por cuenta propia:

En esta categoría, la que se caracteriza por un fuerte componente de trabajo precario, es donde se estaba ocupada la mayor parte de los ex trabajadores de Paycueros (68,9%), en la que eran mayoría quienes poseían local. En este grupo, ante la pérdida del empleo en Paycueros y la imposibilidad de acceder a un puesto asalariado, la estrategia se orientó a la generación de autoempleo, principalmente a través de la instalación de un taller en el propio domicilio, o la compra de un vehículo para reparto de mercaderías varias.

En cuanto a los trabajadores por cuenta propia sin local, los mismos desarrollaban su actividad en ocupaciones poco o nada calificadas, con baja inversión de capital y en niveles de supervivencia (venta ambulante, changas en construcción, etcétera).

Así, dentro de quienes estaban ocupados en condición de trabajadores independientes podemos identificar tres grupos:

1. Un grupo conformado por aquellos que estaban capacitados en oficios por lo que, o bien instalaron un taller, o el que ya tenían como actividad secundaria a la de Paycueros, pasó a ser la principal (talleres de carpintería, de aberturas de aluminio y vidrios, de herrería, de electricidad, los que en su mayoría funcionan en el domicilio del entrevistado).

2. Un grupo pequeño de trabajadores que una vez despedidos compraron un vehículo o un comercio, generándose así su autoempleo (reparto de escolares, reparto de alimentos, propietario de un bar).

3. Finalmente, el grupo más afectado por la pérdida del empleo fabril, quienes se encontraban ocupados en el mercado de empleo informal realizando trabajos de baja productividad, a nivel de subsistencia, con escasa inversión de capital, sin protección de la legislación laboral, así como tampoco en cuanto a aportes a la Seguridad Social, con jornadas de trabajo extensas, remuneraciones variables, etcétera, (recarga de gas, ladrillero, elaboración de plumeros, sereno, changas en chacras y en la construcción, venta de diarios en la vía pública, electricista, reparto de mercaderías, venta ambulante de mercadería traída desde Argentina).

Obviamente, el hecho de que en el registro muchos de estos trabajadores aparezcan como ocupados, se debe exclusivamente a que se mantuvo el criterio de medición utilizado por el INE, pero es indudable que tal y como sostiene José Nun al analizar los resultados de una encuesta similar:

"... los datos confirman un lugar común de la literatura sobre el tema: en países como la Argentina, sin seguro de desempleo, la desocupación abierta siempre tiende a ser comparativamente baja desde que quienes no consiguen una inserción laboral estable se ven obligados a realizar trabajos ocasionales del tipo "changas" para poder sobrevivir" (Nun, J., op.cit.:43)

Patrones:

Entre los activos se detectó solamente un caso donde el encuestado tenía personal a cargo (comerciante de frutas y verduras).

Asalariados:

Entre quienes estaban ocupados en calidad de asalariados, solamente dos habían conseguido empleo como obreros de fábrica, el resto se dedicaba a tareas en otras ramas de actividad, (pistero en estación de servicio, árbitro de fútbol, reparto de alimentos, peón albañil, capataz de estancia, entre otros).

Se puede apreciar que si bien los datos estadísticos indican que algo más del 70% de la PEA del país sigue siendo asalariada, para 7 de cada 10 encuestados el hecho de haber perdido el empleo en Paycueros implicó también perder esa condición, debiendo convertirse en trabajadores por cuenta propia para poder continuar ocupados.

Por otra parte, de la lectura de la situación laboral de estos trabajadores se desprende que, efectivamente la pérdida del empleo formal que significaba Paycueros, introdujo a la mayoría de los mismos en una zona de vulnerabilidad, aunque algunos se mantuvieron más cerca de la zona de integración y otros más cerca de la de desafiliación. Este último, es claramente el caso de los trabajadores por cuenta propia sin local ocupados en el sector informal, sin cobertura alguna, dependiendo de lo que puedan hacer para poder sobrevivir. Estos trabajadores quedaron fuera del empleo formal y con ello fuera de los marcos de protección colectiva que brindaba su condición asalariada como estatuto en el marco de la regulación estatal.

En cuanto a que tiempo estuvieron sin trabajo luego de que fueran despedidos, en un 34,5% de los casos la reinserción fue inmediata, ya que la necesidad de trabajar para obtener un ingreso implicó que, o bien comenzaran a hacerlo inmediatamente después del despido recurriendo a generarse su propio empleo, o convirtieran su ocupación secundaria (a la de Paycueros) en la principal, lo que sucedió en el caso de quienes ya tenían una actividad como talleristas de oficios. Otro grupo, un 6,8%, consiguió trabajo antes de que se cumpla un año del despido. Finalmente es muy significativo el que un 38% tardara entre uno y dos años, y un 20,5% dos años y más.

Se puede decir entonces, que estos trabajadores tuvieron dificultades para conseguir un puesto como dependientes, debiendo recurrir en un elevado porcentaje al autoempleo como única opción para mantenerse ocupados.

Independientemente de cual fuese la situación ocupacional, los encuestados se enfrentaron a un mercado laboral que no les daba oportunidades de volver a tener un empleo en las condiciones del que perdieron. Ello queda de manifiesto al ser consultados acerca de las dificultades con las que se encontraron a la hora de salir a buscar un trabajo. En algunos casos esa búsqueda se debió a que no lo tenían, pero en muchos de los casos se trató de un intento por obtener otro más estable. Dichos obstáculos son jerarquizados por los afectados de la siguiente manera.

Tabla 4. Principales problemas para obtener un trabajo remunerado

Principales problemas	1°	2°	3°
Edad	47,8	21,7	6,5
nivel educativo	4,3	13,0	13,0
falta de calificación	-	19,6	17,4
exigencias salariales	-	-	4,3
experiencia laboral requerida	-	-	4,3
falta de trabajo en general	26,1	28,3	21,7
falta de vinculaciones	6,5	2,2	10,9
Otro	2,2	-	4,3
No sabe/no contesta	13,1	15,2	17,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

La edad se presenta como el principal problema con el que se encontraron estos trabajadores al buscar empleo, en tanto que la mayoría de ellos dicen ser considerados "viejos" para los requerimientos de la actual demanda, en lo que incide la competencia con trabajadores jóvenes que recién ingresan al mercado y a que, por otra parte, el mercado se presenta restringido en su capacidad de incorporación.

Otro aspecto que incide a la hora de salir a buscar trabajo es el de la educación/calificación, las que si bien refieren a cuestiones diferentes, pueden ser agrupadas en lo que cabría denominarse como déficit de preparación para hacer frente a las exigencias actuales del mundo laboral. En lo que a esto respecta, la mitad de los encuestados realizó algún tipo de cursos de capacitación, principalmente en marketing, ya que al momento de dejarlos cesantes la empresa les pagó cursos con el objetivo de que pudieran desarrollar modalidades de autoempleo.

Tabla 5. Situación ocupacional actual según haya realizado o no algún curso de capacitación

Situación ocupacional	Ha realizado algún curso	
	Si	No
Trabajando	94,7	68,8
Desocupado	5,3	31,2
Total	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

De la lectura del cuadro se desprende que, quienes realizaron algún tipo de cursos de capacitación laboral, mejoraron sus posibilidades de encontrar un trabajo. Dejando fuera a los inactivos, se observa como, mientras que entre quienes cuentan con algún nivel de capacitación el 95% se encuentra ocupado, entre quienes no se han capacitado los ocupados descienden a 69%. Si bien estos datos no son concluyentes debido a la cantidad poco importante de casos en cada celda, puede estar indicando que esta variable, la que no incidía en el logro de un empleo en la industria, sí pueda estar jugando un papel en el mercado laboral actual.

Los datos de la fragilidad laboral.

La hipótesis del pasaje de una zona de seguridad directamente vinculada a la inclusión en el mercado de empleo formal, a una zona de vulnerabilidad o fragilidad cuando éste se pierde, constituye el eje sobre el que gira la reflexión que se propuso este estudio. Es por ello que a continuación se presentan aquellos datos que muestran el efectivo deterioro de las condiciones de trabajo y de las seguridades con las que se asociaba al mismo. Para ello se tomaron algunos de los principales indicadores de la situación laboral en el empleo en Paycueros y se los cotejó con la ocupación principal al momento de la encuesta.

Un primer aspecto acerca del que interesaba obtener información, era el referido al grado de estabilidad de esta ocupación, no en términos de contrato, porque como es obvio esta figura no se adecua al caso de los trabajadores por cuenta propia (los que constituyen la mayoría de los casos), sino en términos del carácter permanente o eventual de ese trabajo.

Tabla 6. Estabilidad de la ocupación

Estabilidad	%
permanente	69,0
temporal	31,0
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta que la totalidad de los encuestados tenía en Paycueros un contrato en efectividad, se puede afirmar que una tercera parte de los despedidos habían perdido la seguridad laboral con la que contaban anteriormente (obviamente esto se incrementaría si se incluyeran a los que estaban desempleados). Ahora bien, a partir de ello no se puede concluir que para las dos terceras partes restantes esa cualidad del empleo se haya mantenido, ya que en muchos casos de autoempleo el continuar o no ocupado depende del propio trabajador, y lo hace porque no consigue otra cosa, por lo tanto, si bien es una situación que solamente tiene sentido analizar en el caso de los asalariados (privados) -tal y como lo hace el INE-, igualmente debe ser tomado como un indicador de vulnerabilidad.

En cuanto al salario obtenido en la ocupación principal, cuando se le pidió a los encuestados que lo comparen con el que percibían por su trabajo en Paycueros, el 82,6% respondió que éste era menor, y solamente un 7% dijo ganar más.

Esta caída salarial repercute en una de las características de la sociedad industrial, donde ya no se concebía al trabajador como "productor máximo y consumidor mínimo" (Castel, op.cit.:336), sino que el mismo accedió al estatuto de consumidor más allá de lo necesario para la cobertura de las necesidades básicas, por lo que la pérdida de ingresos monetarios implica la reducción de los estándares de bienestar en un sentido amplio.

Tabla 7. Retribución salarial en ocupación principal comparativamente a la que percibía en Paycueros

Salario	%
Mayor	6,9
Igual	6,9
Menor	86,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

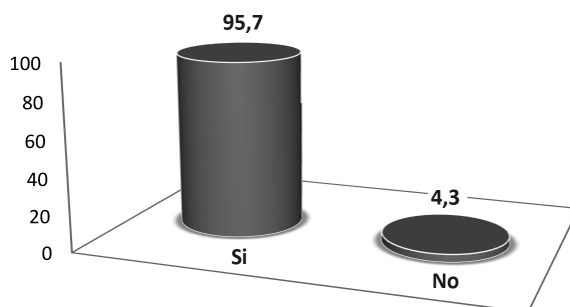
Otro de los pilares del modelo social en crisis fueron los soportes de protección social vinculados al trabajo. El sistema de seguridad social tenía como cometido brindar protección al trabajador y su familia en situaciones extra laborales (enfermedad, accidentes, vejez, etcétera) a través de una legislación que tenía como sujeto de derecho a los trabajadores formales. De hecho, la metodología para la medición del empleo empleada por el INE hasta la reforma del sistema de salud, recurría al dato de la ausencia de cobertura mediante DISSE (Dirección de Seguros Sociales por Enfermedad) como forma indirecta de detectar el carácter precario del empleo. En el caso estudiado dos tercios (65,5%) de los encuestados se encontraban trabajando en esa situación.

Tabla 8. Cobertura de salud por DISSE

Cobertura DISSE	%
si	34,5
no	65,5
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Otro indicador del deterioro de las condiciones de trabajo es el referido a la ausencia, en la mayoría de los casos, de organizaciones de trabajadores en los lugares donde estaban ocupados cuando fueron encuestados. En contraste con lo que sucedía cuando trabajaban en Paycueros, donde casi la totalidad estaba afiliado al sindicato, y donde la participación era activa en un alto porcentaje (68% declaró participar siempre o casi siempre de las instancias de movilizaciones), en la nueva ocupación esta forma de organización sólo existía en pocos casos (10%).

Gráfico 6. Estaba afiliado al sindicato de trabajadores de Paycueros

Fuente: Elaboración propia

Cabe recordar que en la sociedad salarial se produjo la integración de los trabajadores organizados a través de reconocerle un papel público y político, la que tuvo una doble manifestación, por un lado, sus acuerdos con los empresarios no tenían carácter de norma privada sino de normativa pública (negociación colectiva); y por el otro, su institucionalización como interlocutor natural de los órganos de gobierno para definir y establecer los derechos del trabajador-ciudadano (Prieto C., op.cit.)

También se preguntó a los encuestados acerca de los beneficios con los que contaban en la ocupación principal, en vista de los antecedentes de los beneficios a los que accedían por su empleo en Paycueros (de lo que ya se ha hecho referencia), muchos de los cuales fueron productos de conquistas sindicales, constituyendo un 83% quienes respondieron no tener ningún tipo de beneficios.

En cuanto a la cantidad de horas trabajadas semanalmente en la ocupación principal, casi la mitad de los encuestados dijeron trabajar menos de 40 horas, un 14% entre 40 y 48 horas y un significativo 38% lo hacía por más de 48 horas. Esta variable presentó una importante dispersión con extremos de entre 2 y 70 horas.

Aquí aparecen dos fenómenos distintos, por un lado la subocupación, es decir aquellos trabajadores que sin desearlo trabajaban menos horas de las que definen una jornada de trabajo típica y, por el otro, el caso de quienes lo hacían por encima de ese parámetro.

En lo que respecta al primer grupo, consultados acerca del motivo por el cual no trabajaban más horas, casi el 80% declaró desear trabajar más horas y haber buscado trabajo pero sin éxito, por lo que efectivamente se trata de casos que caen en la categoría de subempleados. En el segundo grupo se ubicó un 38% de los casos, para quienes la cantidad de horas trabajadas por día y la cantidad de días de trabajo se habían extendido, tratándose principalmente de quienes estaban ocupados en condición de trabajadores por cuenta propia. Esta tendencia refleja otra de las caras de la crisis del trabajo típico, la relacionada a la caída de los ingresos de lo que se diera cuenta, por lo que aumentar el tiempo trabajado tiene como principal objetivo el compensar dicha reducción.

Por otra parte, y como ya se mostrara, el estar ocupado en una empresa con menos de 5 trabajadores es considerado un indicador de mala calidad de la inserción laboral, en tanto que allí se concentra el mayor porcentaje de empleo precario e informal; en dicha situación se encontraba el 79,3% de los trabajadores.

Por su parte, en el caso de los ocupados en condición de dependientes la mayoría lo hacía en empresas con más de 5 ocupados, lo que en primera instancia parece indicar una mejor situación en términos de formalidad.

Finalmente, y en el plano de las percepciones, al ser consultados acerca de las condiciones de trabajo en comparación con las que tenían en Paycueros, las respuestas se distribuyen de manera similar entre quienes sostuvieron que las mismas habían mejorado y los que afirmaron lo contrario. En estas valoraciones están incluidos varios aspectos, en el caso de quienes manifestaron que las condiciones empeoraron, el énfasis estuvo centrado en la caída del ingreso y la mayor inestabilidad; mientras que, entre quienes consideraron que habían mejorado, la argumentación giró en torno, por un lado, a las mejores condiciones ambientales y con ello un menor riesgo para la salud, ya que en la fábrica en cuestión el mismo era elevado debido a que las tareas se desarrollaban en un lugar cerrado y con contacto directo con productos químicos tóxicos (utilizados para el tratamiento del cuero), y por el otro, al dejar la situación de aislamiento al que

estaban sometidos en el lugar de trabajo. Sobre todas estas cuestiones se profundizará en el análisis de las entrevistas, lo que se presenta en el próximo apartado.

Tabla 9. Condiciones de trabajo en ocupación principal comparativamente a las que tenía en Paycueros

Condiciones de Trabajo	%
Mejorado	34,5
Son iguales	20,7
Empeorado	41,4
No sabe/no contesta	3,4
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla se presentan a modo de síntesis, aquellos aspectos que permiten comparar la situación ocupacional cuando fueron entrevistados, con la que tenían en el empleo que perdieron.

Tabla 10. Síntesis comparativa de las condiciones de trabajo

Salario (en relación con Paycueros)			Cobertura Seguridad Social		Estabilidad		Hay sindicato		Horas trabajadas por semana		
Mayor	Igual	Menor	Si	No	Permanente	Eventual	Si	No	Menos de 40	40 a 48	Más de 48
6,9	6,9	86,2	34,5	65,5	69,0	31,0	10,3	89,7	48,0	14,0	38,0

Cantidad de personal ocupado			Otros Beneficios		Condiciones de trabajo (en relación con Paycueros)		
- de 5	5 a 10	+ de 10	Si	No	Mejoraron	Iguals	Empeoraron
79,3	6,8	13,6	17,2	82,2	34,5	20,7	41,4

Fuente: Elaboración propia

Se puede sostener entonces, a partir de la información obtenida, que las condiciones laborales de estos trabajadores se definen por su carácter precario, concepto que se opone al de empleo "típico", y que en su sentido ampliado abarca las siguientes situaciones: (Supervielle M. y Quiñones M., op.cit.:25)

1. La inestabilidad, cuyos aspectos más característicos son: la ausencia de contrato laboral, contratos temporales y el trabajo en sectores vulnerables de la economía.
2. La inseguridad, que hace referencia a la ausencia de cobertura, facilidades para el despido, autonomía encubierta (empresas unipersonales), violación de los derechos sindicales, subempleo, etcétera.
3. La insuficiencia, que aparece bajo la forma de subempleo y salarios muy bajos y, por último,
4. Las (malas) condiciones de trabajo en donde tienen relevancia la discrecionalidad empresarial y la desregulación.

En la inserción ocupacional de los encuestados está presente por lo menos alguna -sino todas- estas situaciones. Esto explica la disconformidad con el trabajo que tenían al momento de la encuesta, lo que se manifiesta en el hecho de que un 65,5% dijo estar buscando o haber buscado otro para sustituir a éste. Consultados acerca del motivo de esa búsqueda, las respuestas se concentraron en dos categorías, la necesidad de estabilidad laboral y la insatisfacción salarial, siendo la primera considerada como la más importante por la mayoría de los consultados (79,0%), para quienes la inestabilidad de su ocupación representaba su principal preocupación.

Los desocupados

Como ya se ha dicho, se considera al desempleo como una más de las dimensiones de la crisis del trabajo, el que los casos en esta categoría se analicen por separado responde solamente a la necesidad de un ordenamiento en la presentación. De hecho, los trabajadores desocupados mantienen la referencia del trabajo como la forma de mantenerse integrados, el trabajo no ha perdido centralidad aunque objetivamente ya no lo tengan.

"Respecto a la ausencia de trabajo, el que se experimenta en la forma de desempleo, es lo contrario a un distanciamiento del trabajo. Hay que escuchar a los desempleados cuya existencia ha sido completamente desestabilizada por la pérdida del trabajo. La mayoría, sobre todo aquellos que han trabajado, demandan desesperadamente trabajo, un empleo, un "verdadero empleo"(...) La existencia, en el mejor de los casos problemática, y en el peor, desesperada, que lleva la mayoría de los "demandantes de empleo" muestra que la importancia del trabajo nunca ha sido más sensible que cuando falta" (Castel, R., op.cit.:5)

Si bien el análisis de los ocupados permite comparar las condiciones en esa ocupación con las que tenían en Paycueros, el caso de estos trabajadores no difiere demasiado de la de buena parte de quienes estaban ocupados en condiciones precarias, ya que muchos de ellos -principalmente los peor posicionados- bien podrían estar incluidos dentro de quienes no consiguieron empleo, por lo que esta clasificación es relativa. De hecho, la relación de estos trabajadores con el trabajo se caracteriza por la alternancia de períodos de ocupación con períodos de desocupación, principalmente en el caso de quienes realizaban "changas".

En cuanto a, que había sucedido con quienes no estaban ocupados, la mitad de los mismos no habían conseguido un trabajo por el cual obtuvieran alguna remuneración desde el momento en que fueron despedidos, tratándose del grupo más afectado por la pérdida del empleo. Esto muestra la escasa o nula posibilidad que se les presenta a estos trabajadores para reinsertarse laboralmente, y ello no se debe siquiera a que tienen requisitos a la hora de buscar trabajo, ya que cuando se les consultó acerca de posibles condiciones (salariales, de horarios, acorde a su calificación, etcétera), en la totalidad de los casos manifestaron no tener ninguna. Esto se corresponde con los datos recogidos por el INE, donde se sostiene que para el promedio del año 2003 el 55,2% de los desocupados en el país no tenían condiciones a la hora de buscar un empleo, lo que de alguna manera nos habla de cómo las restricciones presentes en el mercado son incorporadas por los trabajadores.

Esto se refleja en las opiniones acerca de las posibilidades de conseguir un trabajo remunerado, lo que muestra un claro desaliento, en tanto que la totalidad de las respuestas coincidieron en que las mismas eran pocas o ninguna, siendo en ésta última opción donde se concentraron la mayoría de las respuestas.

Los que salieron del mercado laboral

Como se dijo anteriormente, una parte de los encuestados respondió no estar ocupados y no buscar trabajo, por lo que se los ubicó en la categoría de inactivos. Ahondando un poco más sobre esos trabajadores, estos casos coinciden con aquellos que al momento de la encuesta estaban cercanos a la edad jubilatoria, por lo que muchos de ellos optaron por salir del mercado a la espera de poder hacer uso de ese derecho, decisión en la que pesó fuertemente el considerar tener escasa o ninguna posibilidad de conseguir un empleo debido a su edad. Así, en cuanto al motivo por el cual no trabajaban y no buscaban trabajo, 8 de cada 10 inactivos dijeron estar tramitando la jubilación, mientras que el resto de los casos declaró haber buscado y como no lo lograron se desalentaron.

Como se ha sostenido, la edad aparece como el principal obstáculo para este grupo de trabajadores en el intento por obtener un nuevo empleo, además de la especialización que significó el que trabajaran muchos años en la misma empresa y en un puesto de trabajo que les proveyó de habilidades poco demandadas en el mercado actual.

La vulnerabilidad del hogar

Es indudable que debido al rol que desempeñara -y aún desempeña- el trabajo en nuestras sociedades, su pérdida signifique algo más que la pérdida de seguridad económica, máxime en un empleo como éste, donde se conjugaban dos de las características principales del trabajo en su concepción integradora, la estabilidad y la protección. Es por ello, que era de suponer un fuerte impacto tanto en los trabajadores como protagonistas directos del modelo en crisis, como de sus hogares, en término de pérdida de seguridades hasta ese momento presentes.

Tal y como se viera anteriormente, el salario que el trabajador percibía en Paycueros era el único o principal ingreso del hogar. Esto explica el hecho de que la pérdida de ese puesto determinó que en un 35% de los casos, por lo menos otro integrante del hogar tuviera que salir al mercado laboral. Esto guarda relación con una de las características a las que comúnmente se hace referencia cuando se habla del cambio de modelo, donde el pasaje del esquema de único perceptor deja paso a un aumento de la densidad ocupacional de los hogares a modo de, o bien sustituir el ingreso perdido, o complementar el mismo ante su drástica reducción, a los efectos de poder asegurar la reproducción del hogar.

Tabla 11. Algún otro integrante del hogar debió salir a trabajar debido al despido de Paycueros

Otro integrante del hogar debió salir a trabajar	%
Si	34,8
No	65,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

Este aumento de la densidad ocupacional del hogar se dio principalmente en la salida de la cónyuge o pareja, en muchos de los casos en tareas de baja calificación. En esto incidió el hecho de que los niveles salariales percibidos en Paycueros permitían al hogar hacer frente a sus necesidades solamente con ese ingreso, por lo que muchas de las parejas de estos trabajadores nunca trabajaron de forma remunerada, lo que sumado a la edad y las limitaciones de la demanda, tornaron difícil su inserción en ocupaciones dependientes en el mercado formal.

Pero aún habiendo aumentado el número de perceptores, el ingreso total del hogar en la mayoría de los casos no llegaba a los niveles obtenidos en la empresa en cuestión.

Esto se refleja en el ingreso total mensual del hogar, donde en un 30% de los casos este representaba una tercera parte de lo que obtenían solamente a través del salario de Paycueros, y para un 63% significaba dos tercios, lo que es un indicador de la pérdida de la capacidad para hacer frente las necesidades de alimentación, vivienda, salud, educación, etcétera.

A esto debe agregársele, que con ese ingreso reducido los hogares debieron hacer frente a gastos que anteriormente estaban cubiertos por los beneficios extra salariales derivados del empleo que se perdió, principalmente al relacionado a la cobertura de salud, la que era satisfecha en buena medida a través del Seguro de enfermedad del que ya se hablara.

Además de la mencionada incorporación al mercado laboral de integrantes del hogar que antes eran inactivos, otro indicador del impacto del despido que fuera considerado, es el de la emigración de alguno de sus integrantes. En lo que a esto respecta, a pesar de que la hipótesis de la emigración como salida a la crisis laboral es ampliamente manejada, ello no sucedió significativamente en el caso de los familiares de los encuestados, aunque en ello seguramente incidió el hecho de que en su mayoría se trata de hogares nucleares con hijos aún menores, lo que hacía poco probable esta posibilidad. Es por ello que se consultó acerca de la intención de emigrar del propio trabajador encuestado.

Consultado el trabajador en cuanto a su intención de emigrar por motivos laborales, un 35% se manifestó positivamente al respecto, lo que no implica que efectivamente lo fuera a hacer. Para averiguarlo se preguntó acerca de si había realizado algún trámite en ese sentido, obteniendo solamente un 19% de respuestas afirmativas.

A pesar de esto, durante la realización de la encuesta se pudo constatar que 4 de los 52 trabajadores despedidos habían emigrado en búsqueda de trabajo, tres de ellos lo hicieron a los Estados Unidos y uno a Canadá, tratándose de trabajadores que el momento del despido tenían 30, 33, 42 y 51 años respectivamente.

A modo de síntesis

Como se ha podido ver, el caso estudiado es un claro ejemplo de individuos que tuvieron un trabajo que se correspondía con el concepto clásico del modelo social salarial, es decir, con un contrato indefinido, derecho a las protecciones del sistema de seguridad social, salarios relativos elevados, beneficios extra salario que abarcaban también a su hogar, y organización sindical. Estas condiciones de estabilidad laboral generaban condiciones de inserción social estable, donde todo el hogar podía, y de hecho así sucedía, depender de ese único ingreso a los efectos de su reproducción, y más allá de ella, a niveles de bienestar y consumo, como relata Castel, "el deseo de bienestar" que aspira al automóvil, el electrodoméstico, etcétera, hacía posible el acceso del mundo obrero a un nuevo registro de la existencia" (Castel, R., op.cit.:338).

En cuanto a una de las preguntas que se intentó responder, la que refería a cuántos de estos trabajadores obtuvieron nuevamente un trabajo asalariado en el mercado formal -entendiendo por esto, donde exista cobertura de la seguridad social y que se realice en condiciones estables-, solamente un 9% lo consiguió. Por otra parte, entre quienes declararon ser trabajadores por cuenta propia, un 25% dijo realizar aportes al sistema de seguridad social en calidad de empresas unipersonales, además de considerar que su empleo es estable. En síntesis, del total de trabajadores despedidos solamente un 19% volvió a estar ocupado en condiciones estables y con protección de los derechos definidos por la legislación laboral.

En lo que respecta a la condición de actividad al momento de la encuesta, si bien los desocupados eran un 13,0% (un 17,0% si tomamos solamente los activos), indudablemente, para quienes estaban ocupados es notorio el deterioro experimentado. La mayoría estaban ocupados en calidad de trabajadores por cuenta propia, con trabajos inestables, y casi nueve de cada diez dijo percibir un ingreso menor que el que obtenían en Paycueros. En la mayor parte de los casos se trataba de trabajadores "en negro", la mitad se encontraba sub-ocupado y casi un 40% presentaba una jornada laboral más extensa que la "típica", lo que se daba principalmente en los casos de los trabajadores por cuenta propia.

Con relación a esto, un tercio de los ocupados aunque tenía trabajo al momento de la encuesta, buscaba otro, principalmente porque aquel no era estable.

En lo que respecta a los desocupados, la mitad no había conseguido trabajo desde que fue despedido, y entre ellos prevalecía la convicción de que la posibilidad de conseguir uno era nula. En cuanto a los inactivos, el 90% no había trabajado más luego de quedar fuera de Paycueros, principalmente debido a que prefirieron esperar la edad para jubilarse ya que consideraron no tener posibilidades de reinserción, de hecho, en los casos en que buscaron trabajo no lo consiguieron.

En conclusión, la pérdida de ese empleo formal implicó para la mayoría la salida de la condición salarial y el pasaje hacia categorías no dependientes, caracterizadas por una mayor precariedad, deterioro salarial, pérdida de beneficios, subempleo en algunos casos, pluriempleo en otros, extensión de las horas y de las jornadas de trabajo, y como consecuencia de ello, la necesidad de que otros integrantes del hogar se incorporen a las filas de los activos.

Esta exclusión del empleo formal significó la ruptura de una trayectoria marcada por la estabilidad, dando paso a trayectorias descendentes, no sólo en el plano laboral, sino también social. Esa caída presenta grados distintos, desde quienes lograron mantenerse en calidad de dependientes (aunque en condiciones menos favorables), a los que ya eran trabajadores por cuenta propia en su ocupación secundaria y la transformaron en la principal, por lo que utilizaron la indemnización obtenida para capitalizar su autoempleo; hasta quienes quedaron en una situación de absoluta vulnerabilidad, pasando a realizar trabajos con el objetivo inmediato de la supervivencia y, muy cerca de ellos, los desocupados, más próximos a la desafiliación, a los que cabría sumarles quienes se declararon inactivos y que en realidad en muchos casos eran desocupados encubiertos.

En términos generales los encuestados ya no tenían un lugar en el mercado de empleo formal, no se trataba de que realizaran trabajos por cuenta propia -aquellos que lo hacían- mientras esperaban retornar a un empleo con las características del que tuvieron. Tampoco constituían, en su mayoría, casos de trabajadores que continuaban siendo asalariados aunque con contratos por tiempo determinado, o de jornada parcial, etcétera; sino que directamente su situación laboral había pasado a depender de ellos mismos, se individualizaron en sentido negativo, para la mayoría de estos trabajadores "ya no basta con saber trabajar; también hay que saber vender, y venderse" (Idem, 471).

Tampoco parecían contar con ese capital relacional que los llevó a conseguir los empleos anteriores, la percepción es que ya no contaban con activos de ese tipo que les permitieran retornar al "trabajo", quizás porque a diferencia de la etapa industrial, donde había disponibilidad de puestos y donde casi no existían requisitos para acceder a los mismos, ahora ese era un bien escaso al que estos trabajadores ya no podían pretender, lo que según los involucrados guardaba

relación con su edad ("ser viejos"), con que no contaban con la calificación necesaria para competir por un puesto, pero principalmente debido a que sencillamente "no hay trabajo". Así, las trayectorias ocupacionales de estos trabajadores se incluyen en el modelo típico latinoamericano, donde la informalización es la forma que encuentran para poder seguir insertos en el mercado, aunque en los hechos esta difiera en poco de la condición de desocupados. A ello hace referencia Beck cuando dice,

"La afirmación de que en los países latinoamericanos reina un "paro abierto" relativamente bajo es básicamente equívoca. Por una parte, se basa en la enorme capacidad de la economía informal para integrar a personas dispuestas a trabajar y abrirles oportunidades laborales, sea en la forma que sea" (Beck U., op.cit:114)

En síntesis, además de la cuestión estrictamente referida a la reducción de los ingresos y con ello al empobrecimiento de los hogares de estos trabajadores, el problema de fondo remite a la pérdida de lugares estables, del empleo que brindaba tanto beneficios de la seguridad social, como la posibilidad de participación en ámbitos colectivos de defensa de sus derechos (el sindicato), por lo que la individualización a la que se han visto conducidos implica, además de inestabilidad económica, una menor visibilidad pública.

IV.1.2.2 El tránsito de la integración a la vulnerabilidad desde la palabra de los sujetos.

La crisis del trabajo en los términos en que era concebido hasta ahora es causa posible de desafiliación social, lo que puede ser analizado desde dos perspectivas, una cuantitativa, referida al cambio en las condiciones materiales de trabajo y de vida de los trabajadores y sus hogares (lo que se vio en el apartado anterior), y otra cualitativa, referida a las percepciones que los afectados tienen de la pérdida de un empleo en el mercado de trabajo formal que les aseguraba la participación en -siguiendo a Castel- una zona de integración social.

En su dimensión objetiva, es un hecho que en la moderna sociedad capitalista la ocupación que una persona tenga es uno de los determinantes del lugar que ésta ocupa en el sistema de estratificación social. Tal y como sostiene Boado: "... la estructura del trabajo de la sociedad moderna define las 'posiciones', y no pocas disposiciones de los individuos..." (Boado M., 1996:s/d). De hecho el interés para los estudios sobre estratificación se centra en cualquier cambio hacia arriba o hacia abajo en el rango ocupacional de un individuo o grupo en el entendido que los mejores indicadores de la posición social son las categorías ocupacionales.

Pero este intento por colocar a los trabajadores en una clasificación predefinida por el investigador como observador externo del proceso, no parece ser suficiente, en tanto que no basta con describir lo que ganaron o perdieron a partir de la utilización de parámetros fijos y uniformes, sino que es necesario saber como evalúan ellos sus propias experiencias -las que son individuales y únicas-, derivadas de formas personales de concebir al trabajo. Como plantea Dubar,

"los sociólogos del trabajo que utilizan metodología inductiva llegan casi indefectiblemente a la misma conclusión: constatan, entre todos los trabajadores que comparten en un momento dado la misma "situación de trabajo" y tienen la misma "categoría oficial", una fuerte heterogeneidad de los discursos sobre el trabajo (el propio y el de los otros), las actitudes con respecto a él, así como las formas de contar su pasado profesional y anticipar su futuro. Evidentemente no todos tienen la misma "forma de identidad"; es decir, la misma relación subjetiva con el trabajo" (Dubar, C., 2001: 11)

A partir de allí es viable hablar de una dimensión subjetiva en la forma de analizar la reestructuración ocupacional, en tanto que:

"... parece aconsejable, cuando sea posible, utilizar indicadores múltiples que permitan percibir la dimensión plural de los procesos de estratificación. Y además, a la par de las variables "objetivas", debieran considerarse las percepciones de aquello que los propios actores consideran como movilidad ascendente o descendente, (...), sería injusto considerar su trayectoria prescindiendo de las percepciones que ellos formulan de su experiencia" (Marquiegui, D., 1994:s/d).

Así, por ejemplo, desde un análisis de tipo estructural, y dependiendo del criterio de estratificación que se utilice, el caso de un trabajador industrial que ocupaba la categoría de obrero calificado y que actualmente se desempeña como propietario de una pequeña empresa y con personal a cargo, podría aparecer registrando una movilidad de tipo ascendente; sin embargo ello no necesariamente tiene que ser percibido de igual forma por dicho trabajador, quien puede anteponer a la autovaloración de su trayectoria cuestiones vinculadas a la pérdida de estabilidad, o de identidades construidas a partir de la anterior condición de obrero industrial, es por ello que se consideró pertinente realizar un doble abordaje que de cuenta tanto, del "cómo les fue", como del, "como consideran los propios actores que les fue".

De eso se trata este capítulo, donde se apela a la palabra de los actores para que sean ellos mismos los que den cuenta de su experiencia, en el entendido de que no basta con saber como les ha ido en términos de una serie de indicadores objetivos, sino que además se debe tratar de reconstruir los significados profundos referidos a la condición que perdieron y a la que tienen.

La información recogida es presentada en torno a ejes analíticos, donde, siguiendo la estrategia de entender al despido como "bisagra" entre una zona de integración y una de vulnerabilidad (y posible desafiliación), se intentará mostrar como los afectados percibían su condición anterior, el impacto de perderla y cuales son las consecuencias de ello.

La integración social a través del trabajo.

La sociedad salarial constituyó algo más que la disponibilidad de empleos con mejores salarios y condiciones, era principalmente una experiencia colectiva, la vida giraba alrededor del trabajo y del sentimiento de que en la comunidad había lugar para todos.

Esa es la percepción de los entrevistados en lo que refiere a su visión de la vida en Paysandú cuando "había fábricas" - lo que debe ser leído como "cuando había más empleo y en mejores condiciones"- estaba cargada de añoranza, con énfasis en los aspectos positivos de ese empleo y su contrastación con la situación que le sobrevino. Las respuestas se eran construidas por oposición entre ambas situaciones, centrándose en un tiempo donde había disponibilidad de puestos de trabajo para quien lo quisiera, lo que se refleja en frases como:

"cuando había fábricas era un lujo, todo el mundo trabajaba"

El Paysandú industrial fue sinónimo de sociedad integrada alrededor del trabajo, una sociedad relativamente homogénea, sin mayores contrastes, donde todos podían sentirse parte de un mismo proyecto, en el que casi todos podían estar incluidos. Ello se traducía en una vida social dinámica, lo que de alguna manera se contrapone con la ciudad "quieta" que es hoy día la capital departamental, en ese sentido según uno de los entrevistados:

"cuando había fábricas era fabuloso, salías al centro y estaba lleno de gente, salías los sábados y todo el mundo estaba tomando, no ibas a ver a nadie pidiéndote un peso para entrar a un baile, incluso la gente se desvivía para pagarte una copa".

Ya se ha dicho que la condición asalariada en los términos hasta aquí manejados tuvo significados más allá de los aspectos estrictamente materiales, proporcionaba identidad y reconocimiento social a partir de concebir al trabajador como alguien que realizaba una actividad útil para el colectivo. Los trabajadores industriales eran protagonistas, y así lo vivían y lo sentían, la condición de obreros de fábrica les daba un lugar destacado en la estructura de posiciones de la sociedad local:

"ser obrero de fábrica en Paysandú era importante, Paycueros es una empresa importante a nivel mundial, es como que tenías un respaldo"

"este fue el mejor trabajo que tuve, antes trabajé en campaña de peón, a los veintitrés entré en Paycueros, trabajar ahí era muy bien visto".

"la gente te saludaba, te miraba de otra forma, era muy importante para la gente que uno fuera un obrero"

En un intento por identificar referencias que ayuden a transmitir lo que significaba ese empleo, tanto en relación con las condiciones de asalarización como en la valoración por parte de "los otros", los entrevistados lo equiparaban a ocupaciones en el sector público o privado destacadas por proveer de empleo estable y/o con niveles de remuneración aceptables:

"trabajar en Paycueros era como hoy día trabajar en el Casino, o en la Intendencia, que es un empleo seguro"

"era como ser bancario ahora, era tener trabajo fijo"

De esta forma, como sostiene Castel, "los estatutos inestables se perciben y se viven en referencia a la estabilidad. La inseguridad se sufre en relación con la certeza previa de estar protegido" (Castel, R., op.cit.:27-36).

En el plano personal, el estar empleado en Paycueros tenía distintas connotaciones, entre ellas la de tener un trabajo "estable", con un salario asegurado y beneficios varios:

"ser obrero era tener un trabajo seguro, significaba tener todo, cobertura médica, odontología, un sueldo fijo"

"el significado principal era tener un trabajo estable y bien remunerado, Paycueros era una de las empresas que pagaba mejor"

"trabajar ahí te daba una gran tranquilidad"

"el trabajo en Paycueros era estable, cumplías las ocho horas y tenías un sueldo seguro".

Como ya se vio en la información obtenida en la encuesta, en la mayoría de los casos este era el único o el principal ingreso del hogar, con el que todo el núcleo podía satisfacer sus necesidades en materia de alimentación, vestimenta, educación y vivienda. Este trabajo brindaba seguridad y una base de estabilidad desde donde proyectar el futuro con bases ciertas.

"significaba todo, un buen pasar, tener una familia bien estable, estabas bien, estabas contento, un buen trabajo"

"Para mi familia significaba todo, mis hijos iban a estudiar, bien comiditos, bien vestiditos, con todo lo que uno les podía dar pasábamos bien. Nadie más trabajaba en casa, sólo yo. Podíamos tener todo en la casa teníamos todo, tenía una moto, mi hijo tenía su bicicleta, mi mujer también".

"Para mi familia era importante porque tenía un sueldo seguro, llegaba a casa y tenía felicidad, tenía todo, tenía un empleo".

"Para mi familia fue importante que yo trabajara ahí, teníamos un buen pasar económico, me compré el terreno, me hice la casa, uno salía a ver una vidriera y te podías dar un gusto, llegaba el fin de semana y te podías ir a comer una pizza..."

"Para mi familia significaba la seguridad de tener un trabajo, ya no tenías que andar en las zafras de Azucaritos, y otro poco en la naranja, o haciendo un seguro de paro. Podías planificar la vida de tu familia".

Pero también ese empleo aseguraba otros beneficios, como la asistencia médica integral a través del Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de Paycueros -S.E.T.P-, o la posibilidad de becas de estudios para los hijos de los allí ocupados, entre otros beneficios extra-salario.

"Cuando estaba en la empresa mis hijos tenían becas de estudio, y seguro de enfermedad para toda la familia, no tenías plata y sabías que ibas ahí y tenías remedios, ambulancia, todo..."

"Mi familia tenía seguridad. Tenía cobertura médica, dentista, si necesitabas algo ibas a un supermercado y sacabas, tenías ANDA. Podía mandar a mis hijos a estudiar".

"Mi familia tenía todo, tenía un seguro aparte, mi señora podía ir al médico, podía ir al dentista, asignación, tenías todo".

"Aparte de la plata tenía el SETP, donde tenían atención médica y odontológica mi mujer y mi hijo, ellos se hicieron arreglar toda la dentadura ahí, tenías fisioterapeuta, todo. También llegamos a tener, aunque después lo sacaron, el Payconfort, donde por ejemplo vos necesitabas una cocina, ibas la sacabas y te la descontaban del sueldo, era una cooperativa de Paycueros"

"Tenías un Provicentro de la empresa, seguro de enfermedad, medicina, fisioterapia, odontología, etc."

"Además del salario, tenía la cobertura médica para mí y mi familia, además el tema de la funeraria, teníamos un panteón, todo eso es del sindicato. Para eso me hacían un pequeño descuento en el sueldo".

Además de la cobertura de las necesidades básicas antes mencionadas, la relativamente buena retribución salarial sumada a la condición de estabilidad, permitía a los trabajadores acceder a niveles de vida que implicaban expectativas por encima de la mera supervivencia:

"cada cinco meses me daba el lujo de salir a pasear con mi mujer..."

Esta seguridad material más allá de la exclusiva cobertura de las necesidades de reproducción, y los contenidos simbólicos asociados a una condición socialmente valorada, se vinculan con la idea de ciudadanía plena de la que ya se hablara.

En teoría el acceder a la ciudadanía social implica el formar parte de un colectivo determinado, no solamente en términos formales, sino reales, de participar de la vida de éste y de ser reconocido como parte integrante, con todos los derechos y obligaciones que ello conlleva.

En este sentido, el empleo en cuestión efectivamente implicaba mucho más que un salario y la capacidad de consumo que éste posibilitaba, significaba además tener un respaldo derivado de ser alguien que ocupaba un lugar en el mundo del trabajo,

"Tenías "entrada" en todos lados".

"Ibas a una tienda y decías que eras empleado de Paycueros y te daban todo, no te preguntaban nada. Un día fui a comprar una heladera, estaba la encargada haciéndome los papeles, y cuando dije que era obrero de Paycueros no necesitó nada más..."

"En Paysandú decías soy empleado de Paycueros e ibas a una tienda o a un comercio y te daban a sola firma, levantaban el teléfono y decía fulano de tal, si trabaja acá, y con eso ya bastaba".

"Tenías facilidad para sacar préstamos en un banco ya que la fábrica salía de garantía".

Pero además de los aspectos relacionados a las condiciones de la estabilidad en el empleo, de la seguridad de un salario que implicaba niveles de bienestar y de los significados de ocupar un lugar reconocido socialmente, el espacio de trabajo es en sí mismo un ámbito de integración. La fábrica no solamente era un espacio físico, sino principalmente de relaciones con otros con una misma identidad laboral, todo lo que se ve trastocado con la pérdida del empleo. En cuanto a esto Beck sostiene que:

"...la flexibilización contractual, geográfica y temporal del trabajo supone una agudización de la individualización, que acaba fortaleciendo la tendencia ya existente a la atomización. Las relaciones vitales se vuelven más fraccionarias, y desaparece la experiencia de la socialización del trabajo. El trabajo puede también seguir percibiéndose con independencia del lugar, por lo que deja de existir un lugar para la socialización, el lugar que funda la relación social y que produce situaciones en común, de manera que, con estas distintas formas de flexibilidad del trabajo, el régimen de riesgo se constituye en una nueva y profunda dimensión de la vida cotidiana" (Beck, U., op.cit.:165).

Con relación a esta cuestión, de las entrevistas se desprende que el binomio inseparable obrero/fábrica contenía en su seno connotaciones contradictorias, uno no es sin el otro, se definen mutuamente, pero también es un espacio de conflictos tanto latentes como manifiestos. La fábrica, como espacio físico de trabajo y de relaciones, que significaba para el obrero el pertenecer a un grupo y a un lugar donde desempeñaba una función socialmente útil en el marco de un proceso productivo, tiene una connotación positiva. La fábrica era lo conocido, el lugar desde donde se reconocían:

"era una vida tranquila, una vida linda, mucha amistad y muchos compañeros. La fábrica era mi mundo, era como una familia"

"la fábrica era como una familia, yo estuve veinte años, hice muchas amistades"

"todo mi mundo giraba en torno a la fábrica, no tenía demasiada vida afuera, vivía para la fábrica".

El lugar donde iban todos los días de su vida, que a su vez implicaba la posibilidad de llevar un ingreso a su hogar, la seguridad en términos económicos es un aspecto destacado por los entrevistados,

"el tema era lo que ganaba y la seguridad que te daba estar empleado ahí"

"en el aspecto económico se ganaba bien, eso era lo mejor. Paycueros siempre pagó bien".

La fábrica que simbolizaba la estabilidad que permitía un proyecto de vida para él y su familia, que sus hijos estudien, comprarse la casa, el auto, etcétera.

La asociación de ese lugar con un status social, el de "obrero de Paycueros", en tanto posición deseable por parte de otras personas y que ellos tenían "la suerte" de ocupar,

"se te abrían todas las puertas con la tarjeta de que trabajabas en Paycueros"

"mi hijo pasó a ser un alumno mediocre, antes era el hijo de un trabajador de Paycueros...".

Pero esa valoración positiva del trabajo fabril se relaciona más con los aspectos económicos y valorativos desde el entorno social, que con otras dimensiones entre las que destacan dos: las deficitarias condiciones de salubridad y el efecto de aislamiento que produce.

En lo que respecta al primero de los aspectos, el deteriorado ambiente laboral en términos de la insalubridad que suponía la toxicidad de los productos químicos con los que se trabajaba, el encierro y lo rutinario de las tareas desempeñadas, fueron valorados negativamente por los trabajadores, de hecho, un gran número de éstos padecen afecciones, según ellos derivadas de dichas condiciones (principalmente relacionadas a problemas de columna y de vías respiratorias).

"Lo único bravo es el encierro y que es medio insalubre, te afectaba mucho cuando te agarrabas una gripe o gastritis, por los mismos productos con los que se trabaja en Paycueros"

"...el problema del cromo era muy insalubre. Yo trabajaba con solventes que largaban las máquinas y en invierno se cerraban todas las puertas y era insalubre al máximo, aspirábamos todo eso"

"El ambiente en la fábrica era insalubre, una vez me intoxicqué con anilina"

"La gente trabajaba en una nube de duco (tóxico) y no se quejaba".

Pero además, también la fábrica, a pesar de simbolizar la seguridad de una inserción laboral estable, era percibida como factor de aislamiento del mundo externo, así, según las opiniones:

"la fabrica te embrutece"

"eras un prisionero de la fábrica, no sabías lo que pasaba al lado, salías de ahí y no conocías nada"

"El trabajar en la fábrica no te forma para el mercado de trabajo de afuera, ya que otra curtiduría en Paysandú no hay. Incluso los mensuales, técnicos coloristas etc., cuando los echaron de Paycueros se han tenido que ir a Brasil"

"Otro tema es que siempre hacías lo mismo, vos salías de ahí sin saber ningún oficio para trabajar fuera"

"Más allá de eso la fábrica te absorbía, era como perder la juventud ahí adentro"

"Muchos compañeros salieron de la fábrica y no sabían hacer otra cosa, para muchos el trabajo en la fábrica fue el primero"

"No conocía otra cosa que no fuera la fábrica, entras con 18 años, pasas 12 años metido ahí, y sales a otro mundo donde no conoces nada, la calle está difícil, me encontré con un mundo en el que ni las calles conocía, tuve que aprender de vuelta todo. Se pierden todo tipo de vinculaciones afuera, no conoces gente"

"El hecho mismo de estar tantos años e Paycueros te condiciona a la hora de salir, no conoces la calle, antes de entrar en Paycueros conocía donde estaban las posibilidades de changas, cuanto iba a trabajar en un lado y en otro, hacía los tres meses en Paycueros, luego tres meses en Azucarlitos, hacía el seguro de paro, después iba para la naranja, es como que conocía el circuito..."

Esta cuestión se vincula con los datos arrojados por la encuesta, donde estos trabajadores encontraron dificultades para obtener otra ocupación en condición de dependientes, lo que atribuían a factores como la edad, la falta de preparación para otras tareas y la restricción de la demanda, a lo que cabría agregársele el déficit de vínculos, variables que había desempeñado un papel fundamental para la obtención de sus anteriores empleos.

El despido y la instalación de la vulnerabilidad

Un aspecto acerca del que interesaba indagar era el referido a las causas del despido, en tanto que como se ha venido sosteniendo, ello permite establecer las particularidades que asumen los cambios en el mundo del trabajo en el contexto de los países latinoamericanos. En este caso se buscó que fueran los propios afectados, en su calidad de testigos privilegiados, quienes relataran como se produjo ese acontecimiento, así como sus posibles explicaciones.

En lo que respecta al hecho puntual del despido, para muchos de los entrevistados el mismo no fue sorprendente, según la mayoría de los mismos ya había indicios de que eso ocurriría, en tanto que en los últimos años las condiciones de trabajo habían comenzado deteriorarse, a modo de proceso gradual que actuó como prólogo de lo que finalmente sucedería.

En este contexto de incertidumbre instalada, los trabajadores comenzaron a competir entre sí, con el objetivo de contar con mayores posibilidades de mantenerse en el puesto ante una eventual reducción de personal:

"empezó la rivalidad entre los trabajadores para salvarse, el que hacía más cueros creía que se salvaba".

Los actores consideraron que esta competencia fue estimulada por la empresa a partir de una serie de acciones, como por ejemplo la implementación de la denominada sugerencia, consistente en que quien tuviera la mejor propuesta para aumentar o mejorar la producción recibía un premio, llegando a darse la paradoja de que:

"algunos llegaron a proponer sugerencias que implicaban eliminar puestos de trabajo..."

Otra de estas iniciativas era la denominada barrida,

"la 5S que la trajeron de Brasil, la sesión más limpia ganaba un surtido en un supermercado, entonces en los ratos libres la gente andaba barriendo, y si vos no barrías te quemaban con el capataz, eso llevó a que eliminaran las empresas de limpieza".

En los últimos años la idea de que el puesto de trabajo en la empresa era "para toda la vida" ya no se sostenía, eso estaba claro para todos:

"te echan antes de jubilarte, es difícil jubilarte en la fábrica, es una política. El director nos dijo bien clarito "ustedes son un engranaje, se empieza a desgastar y tenemos que cambiarlo", éramos una máquina, no marchábamos y para afuera".

Las explicaciones que los trabajadores le dan al despido.

En cuanto a las posibles causas del despido, algunos trabajadores las buscaron en la revisión de su actuación laboral, en su desempeño:

"yo siempre trabajé bien, nunca tuve problemas, nunca estuve suspendido por trabajar mal, siempre cumplí"

"mi vida era la fábrica, vivía para la fábrica, trataba de no faltar, si había horas extras me quedaba, iba los domingos, lo único que hacía afuera era ir a ver fútbol que me gustaba, después más nada afuera"

"en los catorce años que estuve nunca tuve ningún problema con ningún capataz, ni con los patrones, nunca fui suspendido por cosas relacionadas con el trabajo, ni por trabajar mal ni por nada"

En general los entrevistados coincidieron en que la causa del despido masivo se debe a una doble estrategia por parte de la empresa, por un lado de debilitamiento del sindicato, por el otro -y principalmente a partir de mediados de los '80- de reducción de costos por medio de la sustitución de los trabajadores efectivos por tercerizados.

"...Fuimos al seguro de paro con una negociación con la empresa donde supuestamente no iban a haber despidos, iba a ser una rotación de seguros hasta pasar la situación crítica que supuestamente estaba pasando la fábrica por falta de cuero, por reestructuración, y luego de dos meses de estar en seguro de paro llegó el telegrama. La explicación que me dieron era por reestructuración, es decir, un cambio de sistema, reducción de personal, baja de costos. En sí era una fachada para tomar empresas tercerizadas por la mitad del salario, además de gente que no estaba sindicalizada, en definitiva la estrategia es terminar con el sindicato. Tradicionalmente, cada seis o siete años Paycueros hace despidos masivos".

"Ellos (la empresa) buscan debilitar al sindicato. La política de la fábrica siempre ha sido la de pegar una puñalada por detrás, cuando estás negociando es cuando aparecen los despidos, sistemáticamente. En el año 93 estaban sentados negociando el sindicato y la empresa un sábado y los despidos estaban llagando a las casas".

La política de la empresa de contratar "tercerizados", es decir, de subcontratación de la fuerza de trabajo, comienza a instrumentarse desde mediados de la década de 1980, cuando fuera adoptada por casi todas las empresas de la rama en Paysandú. La empresa pasa a contar con personal provisto por las empresas de contratación, con quienes no asume vínculo contractual alguno, percibiendo éstos salarios que constituían la mitad del percibido por los trabajadores "de la empresa".

"... , pusieron esas micro empresas, los muchachos trabajan por cien pesos las ocho horas, los explotan y todavía les exigen más de lo que pueden dar a los pobres, todos tienen derecho a trabajar, pero así están explotados"

Esta coexistencia de efectivos y tercerizados en un mismo lugar de trabajo, desempeñando las mismas tareas generaba espacios de fricción, en tanto que eran conocidas las desiguales remuneraciones de unos y otros, además de que a los primeros se les obligaba a ayudar en el aprendizaje de los segundos, sabiendo que finalmente éstos los sustituirían,

"nos obligaban a enseñarles, si no lo hacíamos nos sacaban, esa era la excusa, igualmente le enseñamos y nos sacaron. El que quedó en lugar mío es un muchacho que era jubilado militar, tiene una empresa de fábrica de raviolos en la casa, y me sacaron a mí que no tenía nada. Hay como cuatro empresas contratistas de tercerizados",

"los tercerizados estaban trabajando al lado de los efectivos que ganaban el doble que ellos, eso generaba fricciones. Los efectivos ahora están ganando sesenta pesos la hora y los que entran lo hacen por 28 o 30".

Como se viene sosteniendo, al caso estudiado parece no caberle la incorporación de tecnología como determinante de la crisis del trabajo, tal y como puede suceder en el caso de los países industrializados, sino que más bien ésta aparece como una consecuencia de estrategias básicas de aumento de la tasa de ganancia por reducción de costos del trabajo,

"No nos despidieron porque hayan puesto máquinas ni nada, nos sacaron por mano de obra más barata, si en ese momento yo ganaba 30 a un tercerizado le pagaban 15, la mitad. Con el tercerizado además sacaba al sindicato, porque no estaban

sindicalizados, si no querían trabajar y hacían paro los sacaban. Cuando nosotros parábamos ellos seguían trabajando".

Según la opinión de éste entrevistado, otro de los objetivos era debilitar la organización sindical, la que se sustentaba en el cuerpo de trabajadores efectivos y que tiene dificultades para incorporar a los tercerizados, en tanto que la precariedad de los contratos hace que éstos sean menos proclives a afiliarse, aunque cabe decir que esta situación había comenzado a cambiar en el último año, donde dichos trabajadores se afiliaron masivamente al sindicato como forma de protegerse de las malas condiciones salariales y a la inestabilidad inherente a su contrato,

"Ahora los tercerizados también se afiliaron al sindicato, echaron a dos, pero pararon todos y la fábrica se vio obligada a dejarlos. La mayoría de los privados se están afiliando, lo que pasa es que ellos también se veían sin respaldo".

"Los tercerizados de ahora se empezaron a afiliarse al sindicato en abril del 2004, se hizo una asamblea, ..."

"La tercerización mató al país. Acá en Paysandú Paycueros creo que fue la primera que empezó a trabajar con las privadas. Hoy día están trabajando en la parte de obreros cuatro empresas tercerizadas, cada una aporta entre 50 o 60 trabajadores, ...".

Aún cuando muchos intuyeran que el despido se produciría y que hubieran analizado racionalmente sus posibles causas, ello no amortiguó el impacto del hecho consumado, el que no se puede valorar en su real dimensión si no se tiene en cuenta lo que significaba ese empleo.

La desestabilización laboral

La pérdida de la estabilidad en el trabajo es uno de los aspectos donde los entrevistados hicieron mayor énfasis, esto ya había sido visto en el análisis de los datos de la encuesta, donde muchos de los trabajadores que se encontraban ocupados igualmente buscaban otro trabajo -asalariado- ya que el que tenían no era seguro. Cabe destacar aquí que esta cuestión es entendida, no tanto en términos de tener un contrato por tiempo indeterminado, sino de no tener que depender de situaciones en extremo variables para obtener un ingreso (el tener que generar una demanda diaria para lo que producen o venden). A pesar de los esfuerzos realizados en ese sentido, estos trabajadores no lograron más que inserciones precarias, perdiendo la mayor parte de los beneficios con los que contaban en su condición anterior.

"Después de eso nunca pude conseguir algo estable, sólo algún compañero para que lo ayude en alguna changa, de lo que saliera. Cuando trabajaba en Paycueros ganaba 283 pesos por día, ocho horas, trabajando de ayudante del equipo de fútbol no gano ni sesenta pesos por día".

"Hago la diaria con la recarga de gas. A este trabajo por changas no lo largo, ya me formé una cartera de clientes y con eso voy llevándola. Hasta ahora no conseguí nada, puro trabajo zafra y changas. Salí a buscar trabajo y fui a amigos míos, pero nada, dicen que no hay trabajo. Actualmente no estoy aportando porque no puedo".

"Ahora tengo un reparto de leche para Paramalat, por cuenta propia, el patrón soy yo. Tengo otro reparto de tarde de galleta, sólo tres días a la semana, con mi camioneta. Antes llovía, te levantabas, ibas a la fábrica, trabajabas tus ocho horas y te volvías, era un trabajo estable, vos ibas y trabajabas ocho horas y listo".

"Ahora tengo un sueldo más o menos parecido al de la fábrica, pero no tengo cobertura médica, no tengo aportes a la caja ya que no puedo aportar porque es muy caro. Perdí todos los beneficios, no tengo aguinaldo, no tengo licencia, no

tengo cobertura médica mutual. Antes teníamos el SETP, ambulancia, todo. También perdí los años de aporte al fondo de retiro, el que nos descontaban del sueldo, era para tener una jubilación extra".

"Por ahora estoy trabajando en venta ambulante, hasta que no mejore la cosa tengo que seguir trillando casas nomás, hasta que consiga un trabajo efectivo, es difícil a la edad que tengo".

Como se puede apreciar, aún cuando de hecho muchos de los despedidos lograron continuar ocupados, las condiciones en las que lo hicieron marcan un descenso, el que no necesariamente remite a los niveles de ingreso -aunque en alto porcentaje fue así-, sino fundamentalmente a la pérdida de una condición que les aseguraba estabilidad y protección ante los riesgos.

La pérdida de bienestar material

El acceso a través del salario al consumo de masas fue una de las características de la sociedad industrial, la que basaba su desarrollo en la existencia de un mercado interno, de la que los trabajadores formaban parte. Esto dio lugar a niveles relativamente elevados de bienestar material, siendo en ese aspecto donde inmediatamente se hizo tangible el efecto de la pérdida del empleo, principalmente en los casos donde la situación socioeconómica del hogar dependía de ese único ingreso, lo que como ya se sabe se corresponde con la mayor parte de los casos.

"tuvimos que vender el auto, la moto, el televisor, el freezer,..."

"tenía dos televisores y tuve que vender una..."

"Hice la casa y compré el terreno con Paycueros, ahora no se como pagar los impuestos, tengo la luz cortada desde octubre..."

"tuvimos que vender todos los electrodomésticos, y la moto también, para poder comer..."

"Tuve que alquilar mi casa para tener un ingreso más y me vine a vivir con mi familia"

"Perdí un montón de cosas. Las asignaciones de los hijos, el seguro de enfermedad, te cambia el ritmo de vida y más en la situación que está el país".

Esta necesidad de desprenderse de bienes conseguidos con el salario que ya no se tenía, se dio en aquellos casos de hogares donde no había otros ingresos monetarios complementarios al de Paycueros y, donde además, el trabajador una vez que perdió el empleo en cuestión sólo consiguió ocuparse en condiciones precarias, con ingresos bajos e inestables, y con dificultades para que otro integrante logre ocuparse de forma remunerada.

La pérdida de bienestar material y el empobrecimiento de estos trabajadores, los que a escala local llegaron a constituir una capa media, debilitó su integración social, ya que la condición de vivir un presente carenciado limitó sus tiempos de ocio y de socialización fuera del trabajo.

Algunas transformaciones en el ámbito doméstico

El trabajo, en su concepción integradora, era el articulador y organizador de otros ámbitos, entre ellos el del hogar, básicamente a partir de la seguridad material que brindaba, el acceso a una vivienda propia, a la educación, a la salud; y, luego de tener cubiertas estas necesidades básicas, a la planificación de un futuro con grados relativos de certidumbre, por lo que allí es notorio como la precariedad del trabajo se tradujo en precariedad social.

Uno de los fenómenos que se pudo constatar fue el de la recomposición de roles en aquellos casos donde, debido a la desaparición o caída de los ingresos, otros miembros debieron salir al mercado laboral.

"Mi esposa tuvo que salir a trabajar, después que quedé despedido ella entró en Salud Pública, antes como teníamos cuatro niños ella no trabajaba, además con mi sueldo podíamos vivir bien".

"como yo trabajé toda mi vida, ella (la esposa) no trabajó y ahora tuvo que trabajar..."

También se produjeron trastrocamientos en los planes que se tenían para los hijos en materia de educación,

"mi hija no puede estudiar más, quería ir a la escuela agraria pero no tengo para pagar"

"Mi hijo tiene que estudiar y tiene capacidad y yo no sé si puedo mandarlo a estudiar".

"Un golpe fuerte, con muchos hijos yo de ahí nunca pude conseguir más trabajo efectivo, tuve que hacer de todo, ventas, bajar aloe de arriba de los árboles, cuidado de autos. Me tuve que deshacer de muchas cosas, cuando trabajaba e Paycueros tenía todas las comodidades, tuve que ir deshaciéndome de las cosas, electrodomésticos, moto, auto, tuve que vender todo. Mis hijos de 17 y de 15 no estudian por la situación económica. Si hubiese seguido en Paycueros hubiesen seguido estudiando".

Finalmente, en algunos casos esta crisis del trabajo dio lugar a situaciones de ruptura familiar, producto principalmente de las dificultades económicas en las que se vieron inmersas las familias, pero también de factores emocionales relacionados con la forma en la que los trabajadores procesaron su situación.

"estamos por dejarnos con mi mujer, porque yo ando muy deprimido, estoy entregado..."

"me intenté matar, ... mi señora se lleva a la hija más chica a la casa de la madre a comer y yo y los hijos más grandes tomamos algún mate..."

"Me mandó al fondo, perdí familia y perdí todo. Recién hace un año que empecé a salir, tenía hasta vergüenza que me hayan echado de Paycueros, me aislé. Tenía vergüenza de que antes tenía todo, iba con mis compañeros al club de fútbol, podía tomarme mi cerveza, un vaso de coca cola, o ir a un cine, y a lo último no lo podía hacer, no me daban los números, como quien dice se me cerró todo ..."

"Al principio no sabía para donde agarrar, vas a pedir trabajo y no te dan, y la única manera es que tengas cuña política, no sabes si te vas a matar..."

"Fue horrible, me pasaron muchas cosas, mi señora estaba embarazada, y yo me quedé sin trabajo... Además estaba acostumbrado a una vida buena, me daba muy buena vida porque ganaba bien, había reformado mi casa, pero no alcancé nunca a mantener mi casa nueva con un sueldo de Paycueros, antes vivía con mis suegros".

"La mayoría de mis compañeros está mal, ha habido casos de suicidio, y muchos se fueron al exterior, el que se pudo ir está en España o USA".

"Cuando quedé sin trabajo perdí a mi familia, todo por problemas económicos. Nos peleábamos todos los días, no nos soportábamos, no nos entraba en la cabeza que hubiese quedado sin trabajo de buenas a primera".

Estos relatos muestran la relación de estos individuos con el trabajo, el que además de proveer de un ingreso económico fundamental, brindaba otro tipo de retribuciones tanto materiales como simbólicas, por lo que al faltar hace que se tambalee todo lo que se había montado en torno a él. Indudablemente la salida del mercado formal introdujo a estos trabajadores y sus hogares a una dimensión nueva caracterizada por la no certeza, la inseguridad permanente, y la preocupación por la resolución de la inmediatez por sobre cualquier expectativa a futuro, a decir de U. Beck "el funambulismo (vivir en la cuerda floja) se convierte en paradigma de la biografía y de la normalidad sociales" (Beck, U., op.cit:131)

El contenido del concepto "trabajo" para los trabajadores.

Como se vio, las consecuencias de haber perdido ese empleo formal dio lugar en la mayoría de los casos a la instalación de la precariedad laboral, la inseguridad, la redefinición de roles en el hogar, etcétera.

Ante esta dificultad del trabajo para constituirse en un factor de cohesión social, autores como D. Méda insisten en recordar su carácter de construcción histórica coyuntural-algo a lo que ya se hizo referencia en el primer capítulo-, como argumento para plantear su posible y "deseable" sustitución por otro que efectivamente cumpla con esa función.

"Ya es hora de que abandonemos los debates estériles sobre el carácter fundamental o no del trabajo y de desmontar el proceso histórico al final del cual el trabajo ocupa todo el espacio y el tiempo individual y social. Es una tarea urgente y sólo su realización nos permitirá comprender porqué es verdad a la vez que el trabajo es hoy el principal medio de vinculación social y de realización individual y que esto no quiere decir que haya sido siempre así ni que lo seguirá siendo eternamente. El lugar que ocupa el trabajo en nuestra organización social es un resultado, un hecho, no una característica estructural de las sociedades humanas. Dicho de otra forma, el trabajo es el medio fundamental de la interacción social y de la realización individual, pero lo es por casualidad, no por naturaleza; ha adquirido este carácter de manera reciente como consecuencia de las circunstancias inherentes a un determinado estado histórico del que quizá estemos saliendo o del que sin duda sería deseable que saliéramos" (Méda, D., op.cit.:s/d).

Desde aquí, y como ya se ha expresado, se propone entender al trabajo como una categoría en mutación, pero que continúa irrefutablemente ligada a la existencia cotidiana de las sociedades y de las expectativas individuales y colectivas. De hecho, como plantea R. Castel, "...los enfrentamientos societales fundamentales continúan cristalizándose hoy en torno al trabajo, a su organización y a la posibilidad de mantener o restaurar la función integradora que ha sido propia de la sociedad asalariada" (Castel, R., op.cit.:s/d).

A raíz de este debate, se considera de interés conocer de boca de los propios involucrados, si el hecho de haber sido excluidos del empleo formal determinó que el trabajo perdiera centralidad en su cosmovisión.

El significado del trabajo.

La primera asociación, además de la función más inmediata de proveer de un ingreso, es la que concibe al trabajo como **un derecho**,

"... es algo a lo que tiene derecho toda persona, si no tienes trabajo no tienes posibilidades de mejorar tu vida, de formar una familia, de tener un buen pasar".

Relacionado con lo anterior, aparece la idea de que debe ser una actividad reglada que asegure a quien la realiza condiciones satisfactorias desde el punto de vista físico y psicológico,

"El trabajo para mí es tener un jornal, una hora de descanso, trabajar en un horario fijo, para mí el trabajo es muy importante".

Ambas acepciones remiten al carácter normativizado del trabajo en la sociedad salarial, donde se legislaba acerca de todos sus aspectos, desde el vínculo contractual, los beneficios, las condiciones materiales, e inclusive la desvinculación, todo estaba reglamentado en un cuerpo normativo que regía al colectivo, más allá de relaciones individuales empleador/empleado.

Pero además de todo esto, es **una forma de realización personal** como resultado de sentirse socialmente útil,

"es algo que dignifica a las personas, no creo que estando todo el día tomando mate puedas llegar a hacer algo o a ser alguien, además conoces gente, etc. El salario es necesario para vivir, pero el trabajo también te da otras cosas"

"es estar vivo, sentirte útil. Me gusta trabajar para sentirme útil y aparte para darle bienestar a mi familia"

"es fundamental, si no trabajas ¿de qué vives?, pero es además algo para sentirte útil"

"tener bienestar, tener plata para un montón de cosas, no tanto en lo económico sino sentirte útil como persona".

Se lo concibe como indisolublemente ligado a la existencia social, no se es sino a través del trabajo, y lo opuesto a ello es el ocio, la inutilidad. Como ya se dijo, este es un rasgo característico de la modernidad, donde quien no trabaja no sirve al colectivo, el trabajo "dignifica", es una forma de contribuir al bienestar general.

Finalmente, para los entrevistados también representa **un espacio donde relacionarse**, el lugar compartido con pares desde donde posicionarse con relación al mundo externo,

"si no trabajas no vives, no comes, ni te vistes. Pero el trabajo es también relacionarte con gente, salir de tu casa a trabajar".

Si en los comienzos de la industrialización los nuevos obreros se resistieron a abandonar su vida nómada, finalmente los espacios de trabajo -en particular la fábrica- terminaron por constituirse en los lugares donde los asalariados pasaban la mayor parte de su tiempo, el que se organizaba alrededor de las rutinas cotidianas, donde siempre los esperaban para cumplir una función. El trabajo era así el lugar desde donde se "miraba" el mundo, desde donde se establecían los vínculos con los pares y con quienes estaban fuera, significaba además la certeza de pertenecer a un colectivo con similares problemas e intereses.

Como es el trabajo hoy día.

Ya se vio cómo conciben los entrevistados al trabajo, ahora se conocerá cómo dicen que es éste a la luz de las transformaciones ocurridas.

En primer lugar hacen referencia a los bajos salarios imperantes,

"no hay trabajo, y el trabajo que hay te tratan de exprimir y no te pagan nada".

Sostienen que la crisis del trabajo ha provocado que hoy día se trate de una lucha por un lugar en sí mismo independientemente de las condiciones,

"antes vos ibas a trabajar y defendías el sueldo y las condiciones, ahora peleas para no perder el trabajo, debido a la desocupación y la pobreza que hay".

Lejos de ser un lugar de realización es un ámbito de explotación y de desconocimiento del trabajador como sujeto,

"hoy en día eso está pasando en todas las empresas, no respetan al trabajador",

"antes había respeto por el trabajador, es muy distinto que ahora".

La falta de capacidad de respuesta a esta situación y la aceptación de las condiciones antes mencionadas, se vincula directamente con la existencia de un número elevado de desocupados que presionan al mercado, por lo que es una posición amenazada por "otros" que están fuera, cuya sola existencia limita las posibilidades de reivindicaciones,

"si vos te enfermas hay mil esperando por tu puesto".

Como se puede observar, en el diagnóstico que realizan los afectados están presentes las categorías que se han venido manejando, el deterioro salarial, la precariedad, la pérdida de derechos y la inestabilidad. Todo ello como consecuencia de una creciente desregulación del trabajo y la instalación de la flexibilidad, la que no significa otra cosa que el "Estado y la economía traspasan los riesgos a los individuos" (Beck U., op.cit.:11), los que ahora deben llevar una existencia marcada por la individualización y la inseguridad.

Como debería ser el Trabajo.

En el plano de lo deseable el trabajo debería ser sinónimo de seguridad, el mismo continúa asociándose a la idea de estabilidad, certidumbre, seguridad, todo lo que caracterizara a esta categoría en la sociedad salarial y que hoy día ha pasado a ser la excepción.

"Tiene que ser un trabajo seguro, que respeten el trabajo que haces durante los años que estés, que vean si sos buen obrero, Saber que vas a trabajar todos los días, llueva, truene,... y a fin de mes que tengas tu sobrecito ¿no?"

"Como el de Paycueros, o de otra fábrica, trabajar ocho horas, tener media hora de descanso, no tener que chocar con la gente, como en la calle que con la crisis económica andas chocando con la gente. En la fábrica no te preocupas por nada, en la calle debes andar diez u once horas sin descanso. Antes mi familia tenía seguridad, acá si no haces no comes".

"Lo ideal es un trabajo estable, bien remunerado, con ocho horas, ese es el ideal. Lamentablemente el tema de las ocho horas pasó a la historia, hoy te ofrecen trabajar veinte y debes hacerlo".

"Un trabajo que sea estable y que te rinda económicamente, sino me pondría a repartir diarios. Un trabajo que me dé un buen nivel de vida, no tener que andar midiéndote con lo que compras para comer".

"Como el de Paycueros. Antes estuve como municipal y tenía un puesto fijo pero lo dejé, hoy me arrepiento, porque en Paysandú hoy día el trabajo en la Intendencia es rentable, además del de alguna fábrica, y es un trabajo fijo, un trabajo bien. Ahora te das cuenta, lo que pasa que el afán de la juventud es ganar un pesito más, lo que yo ganaba en un mes en la Intendencia, lo ganaba en una quincena en Paycueros. Nunca pensé que el trabajo en Paycueros se fuera a terminar, se ganaba mucha plata, había como mil efectivos, hoy día habrá noventa".

También **debería constituir una actividad pautada por un horario definido**, con tiempo de descanso, percibiendo ingresos independientemente de factores externos como el clima, etcétera.

"deberías ganar lo justo, llevar un buen nivel de vida. Antes eran ocho horas y te venías para tu casa, ahora me levanto a las 5 y media de la mañana, vengo un rato al mediodía y después hasta la noche, si yo no salgo no me traigo la plata".

Hay que recordar que muchos de los que continuaron ocupados lo hicieron en calidad de trabajadores por cuenta propia, situación donde las jornadas laborales son extensas, en tanto que el ingreso está directamente asociado a que ello sea así.

Esto se vincula también con la necesidad de protección al trabajador, lo que se manifiesta en el reclamo de que **debería tratarse de una actividad portadora de beneficios para quien la realiza**, "la tendencia es a la pérdida de derechos que antes se tenían, tanto a nivel del país como de la región, pérdida de beneficios y reivindicaciones que a través de los años consiguieron los trabajadores a través de la lucha".

Finalmente se retoma la idea de que **debería ser un ámbito libre de presiones y que no genere aislamiento** para el trabajador en relación con el entorno, lo opuesto a las condiciones en que se desarrolla el trabajo en la fábrica en cuestión,

"es lindo trabajar cuando te sentís bien, no presionado, ahí era una cárcel. Antes era mejor, porque éramos efectivos, trabajábamos a destajo, vos cumplías con una determinada cantidad de cueros y te dejaban tranquilo. El obrero hoy por hoy es un esclavo".

De estas opiniones se desprende, que el ideal de trabajo continua siendo asociado a lo que ya no es, de alguna manera los cambios objetivos tardan en ser procesados por los actores, para los que el trabajo -en la forma en que este era concebido en la sociedad salarial- continúa actuando como la referencia, como el objetivo o la meta, independientemente de su viabilidad real en el nuevo momento histórico.

A modo de síntesis

El trabajo tal y como es concebido desde el último siglo es más que un medio para obtener un ingreso, es lo que define la pertenencia a una comunidad a través de un estatuto colectivo, el de asalariado, es la determinante en el logro de la ciudadanía plena en el sentido planteado por T. H. Marshall, es un factor de auto y heteroidentificación, y es por sobre todo un organizador de la vida social, por lo que su crisis provoca impactos a todos los niveles, y no exclusivamente en el económico.

En las entrevistas se indagó acerca de la manera en que estos trabajadores que estuvieron integrados al empleo formal internalizan, procesan y responden a los cambios de los que han sido objeto, ya no a través de indicadores que hablan acerca de modificaciones en sus condiciones objetivas de trabajo y de vida, sino a través de sus percepciones acerca "lo que tuvieron" y "lo que tienen", "lo que fueron" y "lo que son"; de si efectivamente se percibían en una situación de mayor vulnerabilidad a partir de la modificación de sus situación ocupacional y que consecuencias había tenido esto para su autoidentificación y la de los demás. En síntesis, si la pérdida fue sólo material (en caso de que así lo haya sido) o si existen otras dimensiones que se deben considerar a la hora de darle contenido al concepto de crisis de la sociedad salarial.

De la palabra de los actores surge que efectivamente el empleo en cuestión era sinónimo de seguridad, de salarios que permitían una vida sin privaciones para su familia, y que les aseguraba a ellos ocupar un lugar valorado por la sociedad de la forman parte. Esto se materializaba en el goce de una ciudadanía social, donde su situación laboral les permitía acceder a derechos de salud, educación, vivienda, consumo, etcétera; pero por sobre todo, permitía proyectar un futuro a priori siempre mejor.

"Esa apuesta al futuro no era sólo un acto de fe en las virtudes del progreso en general. A través de sus modos de consumo, de sus inversiones en bienes duraderos, de su empleo del crédito, el asalariado preveía cotidianamente la continuidad del crecimiento y ligaba concretamente su destino a un progreso ilimitado. En la sociedad salarial, la previsión de un mejor futuro estaba inscrita en la estructura del presente. Tanto más cuanto que, proyectando sus aspiraciones sobre la generación siguiente, el asalariado podía realizarlas en diferido: lo que yo no pude aún realizar, lo lograrán mis hijos" (Castel, R., op.cit:376)

Su trabajo era concebido además como un espacio donde se integraban a un colectivo con una historia en común, "tenían un lugar", una rutina y mecanismos de recompensas, todo lo que perdieron al ser expulsados. Pero también destacan las condiciones deficitarias en materia de salubridad y de aislamiento, si bien la fábrica era parte de la vida de estos obreros, donde se establecían vínculos producto de la cotidianidad, también era vista como un espacio de cierre en relación con el mundo exterior, lo que se constituyó en un problema a la hora de tener que salir a buscar otro empleo, en tanto carecían no sólo de las calificaciones requeridas, sino principalmente de los vínculos necesarios para lograrlo.

Aún así, es indudable que el impacto del despido se sintió fuertemente tanto en los trabajadores como en la calidad de vida de sus hogares, pero además, en las posibilidades de llevar una vida social plena. En el plano laboral sienten que perdieron un empleo que todos los meses -independientemente de factores como el clima- les aseguraba una remuneración, donde las reglas estaban claras, sabían que cumplían una jornada determinada, con tareas específicas, mientras ahora dependen de variables que no pueden controlar, de "riesgos más o menos incalculables" (Beck U., 2002:164).

Para sus hogares significó una mayor inmediatez de las experiencias vitales, si el empleo en Paycueros permitía un nivel de bienestar, donde tenían sus necesidades básicas satisfechas y podían acceder además a la sociedad de consumo; ahora su vida transcurre en los límites de la supervivencia, perdiendo no solamente lo que habían conseguido en términos materiales, sino también abortándose muchos de los proyectos a futuro, principalmente los referidos a las expectativas de educación de sus hijos. Además de ello consideran haber perdido un lugar que los legitimaba en el colectivo del que forman parte, que les daba reconocimiento social y los posicionaba como sujetos de derechos efectivos.

Por otra parte, ese acontecimiento no les tomó por sorpresa, sino que fue el resultado de un proceso de deterioro de las condiciones laborales que ya era percibido por los entrevistados, y que tuvo su punto de inflexión con la política de incorporación de tercerizados a la fábrica.

En cuanto a la forma en que los entrevistados conciben al trabajo, queda claro que si bien las condiciones objetivas del mercado laboral han cambiado, éste continúa siendo el eje articulador de la vida de las personas, las que aunque saben que difícilmente logren otro empleo con las características del que perdieron, igualmente éste continúa siendo la referencia cuando se define que se entiende por trabajo "verdadero". Esto muestra cuán exitoso ha sido el proyecto de la sociedad salarial en su capacidad de construcción cultural, la que penetró la vida individual y colectiva, por lo que hoy día se asiste a la paradoja de que, si el problema en los inicios de la industrialización fue el del necesario disciplinamiento de la fuerza de trabajo -en términos de incorporación de hábitos laborales-, en el contexto de la actual sociedad laboral en crisis, el problema es que los trabajadores disciplinados para el trabajo no quieran dejar de serlo.

Si bien es cierto que la relación asalariada implicaba una suerte de "alienación" del trabajador, ella se limitaba al tiempo en los lugares de trabajo, y al salir de allí permitía un distanciamiento entre el trabajo y la vida social. Esto ha dejado de ser así, los mundos de las experiencias laborales

inestables y de las experiencias vitales vulnerables se confunden. Si antes la preocupación estaba centrada en la explotación en el trabajo, ahora el principal desafío consiste en "enfrentar la vulnerabilidad después de las protecciones" (Castel, R., op.cit.:465).

IV.1.3 Conclusiones del capítulo

Como se dijo en la introducción del presente trabajo, el debate debe dejar de estar centrado exclusivamente en la problemática de quienes no acceden a un empleo, para pasar a indagar en las condiciones en que están ocupados quienes anteriormente lo estuvieron de forma estable, con un salario "decente", garantías del derecho del trabajo y de protección social; para de esa forma darle contenido concreto a la mentada cuestión de la crisis de la sociedad salarial. Como bien sostiene Beck, "quien se escandaliza del paro abierto no ve un fenómeno que, paradójicamente, está produciendo un acercamiento entre los países posmodernos y premodernos. El fenómeno no es otro que la sustitución del trabajo normal por el trabajo no normal" (Beck, U., op.cit:101).

De hecho, queda claro que los trabajadores despedidos sobre los que se centró este estudio de caso, mayoritariamente se encuentran ocupados (los que continúan siendo activos), ya que por su condición de jefes de hogar necesariamente deben obtener ingresos que permitan la subsistencia del mismo, ahora, el tema de debate es en que condiciones lo hacen, que es lo que han perdido.

Hoy día con la instalación de la precariedad como rasgo distintivo del empleo, las nuevas generaciones de trabajadores difícilmente accedan a la posibilidad de un trabajo remunerado por tiempo indeterminado, más bien que las probabilidades son de desarrollar "trayectorias erráticas" en múltiples puestos y lugares, y con períodos de desempleo. Es por este panorama cada vez más difundido, que se consideró particularmente interesante abordar el caso de trabajadores que hasta hace poco tiempo estaban incluidos en uno de los "nichos" de empleo típico.

La crisis de la sociedad salarial rompe con los marcos de referencia en los que estructuraba la vida social, es mucho más que el problema del trabajo, con éste desaparecen los mecanismos que mantenían ligados a los individuos a la sociedad. Esto da lugar a la instalación de la vulnerabilidad, ya nada es seguro, el futuro pasa a estar regido por la incertidumbre y la desafiliación es un horizonte tangible para todos. La inserción precaria en el mundo laboral implica una inserción inestable en el mundo social, la entrada a una zona de vulnerabilidad donde las posibilidades de retorno parecen ser escasas, al menos así lo fue para el caso de los trabajadores estudiados.

Independientemente de que, como ya se expresara, en el caso de los países de modernización temprana del Cono Sur, los que contaron con un Estado en su versión welfare, las cosas no sean iguales al caso de la Europa industrializada, en lo que respecta al peso del factor tecnológico en los cambios en el trabajo; igualmente el diagnóstico que realiza Beck es válido, al menos para quienes estuvieron ocupados en ramas del mercado de trabajo urbano que se caracterizaban por contener el significado que el autor asigna al pleno empleo. De modo que podemos decir que los conceptos de riesgo y vulnerabilidad se vinculan estrechamente.

En lo que a esto respecta, la pregunta que se intentó responder fue, si la pérdida del empleo en Paycueros (tomado como caso de inserción en el mercado de empleo formal) constituyó el inicio de la exclusión del mercado formal, y con ello, del tránsito de la integración a la vulnerabilidad. En lo referido al primer punto, en la mayoría de los casos fue efectivamente así, estos trabajadores no retornaron al mercado de empleo formal, debiendo resignarse a actividades en calidad de trabajadores por cuenta propia, de los cuales un porcentaje importante lo hacía en el sector

informal, en unidades económicas de baja productividad y con el objetivo casi exclusivo de asegurarse una remuneración mínima.

En cuanto al segundo aspecto, el análisis de los datos que arrojó la encuesta muestra como las condiciones laborales de estos individuos se deterioraron en todos los indicadores (desempleo, subempleo, inestabilidad, informalidad, pluriempleo, des-sindicalización, pérdida de beneficios), así como también la situación del hogar, la que pasó a ser inestable, implicando un aumento de la densidad ocupacional en algunos casos, la pérdida de ingresos, la pérdida de cobertura de salud y de otros beneficios con los que contaban.

Por su parte, a través de las entrevistas en profundidad fue posible observar otras dimensiones del pasaje de la estabilidad a la inestabilidad, como por ejemplo, la pérdida de lugares valorados socialmente, del status al que accedía no sólo el trabajador sino también su familia, de los espacios de construcción de identidades colectivas, de las certezas que permitían proyectos a futuro, y en algunos casos la desestructuración familiar, etcétera.

Estos trabajadores forman parte del fenómeno que R.Castel (op.cit.) denomina como de "desestabilización de los estables". En esta categoría se incluyen diversas situaciones, desde quienes continúan siendo asalariados pero cuyos empleos se ha precarizado, pasando por quienes fueron asalariados estables y que ya no están insertos en la categoría asalariada y finalmente los desocupados que supieron ser asalariados estables, en todos los casos el común denominador es la vulnerabilidad. Aún así, las distancias con respecto a la zona de integración no son las mismas, ya que quienes no ha conseguido trabajo remunerado están más desintegrados que aquellos que tienen trabajo precario; o un trabajador por cuenta propia con local -el que si bien ha perdido seguridad laboral, aún así percibe un ingreso y en muchos casos realiza actividades reconocidas socialmente-, está mejor posicionado que un informal de nivel de subsistencia, quien no sólo tiene ingresos muy bajos y variables, sino que además su situación se ha vuelto absolutamente frágil, con poca o ninguna valoración social de lo que hace (vendedor ambulante, por ejemplo).

Se puede decir entonces, que si bien el denominador común de estos individuos es que presentan trayectorias de movilidad descendente (no en términos de status socio ocupacional, sino de pasaje a una situación inestable), la caída hacia la zona de desafiliación ha sido más pronunciada en algunos casos (desocupados y ocupados en el sector informal).

Pero hay otra cuestión a contemplar, y es que el trabajador por cuenta propia deja de estar inserto en espacios de trabajo colectivos, y si la situación de desafiliación es la situación del individuo aislado (cuyo caso paradigmático es el del vagabundo), y el opuesto es el sujeto asalariado, siguiendo el esquema analítico con el que venimos trabajando, podemos suponer que sólo por ese hecho un trabajador independiente será más vulnerable.

La crisis de la sociedad salarial plantea el dilema de que sucederá con la integración social, o al menos en el caso de Uruguay, con aquellos sectores que lograron grados importantes de integración a través del vínculo con el trabajo. En este sentido la relación entre el trabajo y el logro de una sociedad integrada ha sido probada históricamente, ahora, ¿cualquier trabajo tiene esa capacidad?, definitivamente no, sólo aquel que asegure condiciones mínimas de salarios, estabilidad y protección social. He aquí la cuestión que se debate, donde el trabajo continúa teniendo absoluta centralidad en la vida de las personas, pero ya no puede cumplir con su función integradora, en tanto que la calidad de la inserción laboral se deteriora cada vez más. Antes que hablar del fin del trabajo, se debe hablar del fin de la seguridad en y desde el trabajo, y como consecuencia de ello, de la difusión de la vulnerabilidad como fenómeno que ya no se limita a sectores específicos de los trabajadores (sin calificación, trabajadores manuales, etcétera), sino que atraviesa al conjunto de la sociedad.

"La unidad de referencia en que golpea el desempleo y la pobreza ya no es un grupo marginal o la clase sino el individuo en el mercado, en sus circunstancias especiales. La sociedad se escinde en una minoría de incluidos, propietarios de puestos de trabajo y una mayoría creciente de excluidos, desempleados, jubilados anticipados, trabajadores ocasionales y aquellos que no consiguen entrar en el mercado de trabajo" (Supervielle, M; Quiñones, M., op.cit.:17)

Esta preocupación por la calidad del empleo generado, remite a la concepción del trabajo como la principal política "de integración" social, a diferencia de las políticas que R. Castel denomina "de inserción", en alusión a la sustitución de las primeras por políticas sociales de corte asistencialista (Castel, op.cit). En ese sentido, el trabajo en la acepción que éste tuvo en la sociedad salarial, fue por sobre todo portador de seguridades que posibilitaban a los sujetos no únicamente previsión en términos económicos, sino también de un marco referencial desde donde relacionarse con los demás desde posiciones sociales reconocidas en términos de su utilidad, así como integrarse a la sociedad como ciudadano con plenos derechos.

De allí la importancia de conocer en profundidad las estrategias de desarrollo que se llevan a cabo en territorios concretos, que tipo de empleo generan los principales sectores de la economía y cuáles son las repercusiones en la calidad de vida de los habitantes, esto es fundamental para conocer si se está frente a modelos socialmente integradores o excluyentes.

A partir de definir cuál es el tipo de trabajo con capacidad de convertirse en un mecanismo de integración social, y partiendo de concebir al mercado laboral como el factor que intermedia en la relación entre el crecimiento económico y el desarrollo de una sociedad, se ha intentado mostrar como un análisis de esta relación debe necesariamente superar la utilización de la tasa de desempleo e intentar avanzar en el conocimiento de las condiciones de trabajo prevalecientes. Sólo así se puede entender como la existencia de estructuras económicas dinámicas y competitivas no resultan en una mejora de la calidad de vida de la población. De hecho, la desvinculación entre crecimiento económico y de los beneficios de las empresas respecto de la mejora de la situación laboral y retributiva de los asalariados es uno de los rasgos que caracterizaron al desarrollo de América latina en la década de los '90, cuando el auge de las políticas neoliberales. El caso de Paycueros es un ejemplo de ello, una empresa que como se vio incrementó año tras año sus ingresos por exportación, sin que ello se haya traducido en la creación, y ni siquiera mantenimiento, de puestos de trabajo de calidad.

Si bien el estudio se centró en un grupo específico de trabajadores sin intención de realizar extrapolaciones, a través del mismo se puede dar cuenta no sólo de lo sucedido con el mundo obrero a partir de la caída del empleo en la industria, en aquellos territorios donde esta actividad fue el epicentro de los intentos de desarrollo, sino además, aportar conocimiento acerca de las vastas implicaciones de la crisis de la sociedad salarial.

IV.2 Nuevas expresiones del empleo no típico: el teletrabajo

Si se tuviera que buscar un ejemplo paradigmático de una forma de trabajo que contraste con la que presentaba el trabajo típico, esa podría ser la del denominado "teletrabajo". Además está decir que esto no debe ser entendido como una pretensión de considerar a esta forma, apenas incipiente y cuantitativamente aún irrelevante, como un anticipo del futuro del trabajo. Pero ello no quita que sea un ejercicio interesante el cotejar los lineamientos centrales del trabajo típico con la forma que asumen en esta nueva modalidad.

IV.2.1 En qué consiste esta forma de trabajo y algunos datos para Uruguay

"Vivir aquí, trabajar allí, ganar allí y gastar aquí". Con esta frase sus promotores sintetizan en que consiste esta nueva manera de relacionarse con el mundo laboral, la que ha crecido significativamente en los últimos años en Uruguay, llegando a ocupar a más de 100.000 trabajadores (Fuente: Consultora Radar). El mismo se define como el trabajo realizado "a distancia" utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para promocionar y vender productos y servicios.

Se realizaron dos encuestas sobre este fenómeno, la primera en el año 2006 y la segunda en el 2007, pudiéndose apreciar la rápida evolución que el mismo ha tenido en un corto tiempo. A continuación se presenta una tabla donde se da cuenta del crecimiento que la actividad ha mostrado entre una y otra medición.

Tabla 1. Evolución del teletrabajo período 2006-2007

Año 2006		Año 2007	
Cantidad de trabajadores			
96.000		100.000	
Área Geográfica			
Montevideo	Resto del país	Montevideo	Resto del país
95%	5%	76%	24%
Ingreso mensual promedio (en U\$\$)			
740		1.120	
Teletrabajo como ingreso principal (miles de personas)			
27		32	
Teletrabajo como ingreso complementario			
28%		53%	
Trabajadores por cuenta propia			
39%		93%	
Trabajan para más de 5 clientes			
5%		30%	
Ingreso de divisas (en millones de U\$\$)			
190		430	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta Consultora Radar

Como se observa, en la mayoría de los casos quienes se dedican a este trabajo no lo hacen como actividad principal sino como complementaria (75%), lo que indica el grado aún incipiente de desarrollo de esta modalidad de empleo en el país. Aún así, es de destacar que la cantidad de personas para las que el teletrabajo es su ingreso principal ascendió de 27 mil (2006) a 32 mil (2007).

Por otra parte, la segunda encuesta muestra como hay más teletrabajadores que trabajan por cuenta propia (de hecho el ser "su propio jefe" es uno de los aspectos más destacados entre quienes fomentan el desarrollo de esta actividad) y para más clientes. Los primeros representaban un 39% en el 2006, pasando a ser un 93% en el 2007. Algo similar sucede en el caso de aquellos que trabajan para más de 5 clientes, los que constituían el 5% (2006) pasando a ser el 30% (2007).

Por esta actividad el Uruguay recibe divisas por un monto de US\$430 millones anuales, lo que significa un crecimiento de más de US\$240 millones en sólo un año, convirtiéndose así en una de las áreas más importantes de la economía, con un peso de entre 9 y 10 puntos porcentuales en las exportaciones totales del país.

En términos de remuneración, los teletrabajadores en promedio reciben un 25% más de ingresos anuales per cápita que el promedio de los trabajadores uruguayos.

En cuanto a la categoría de ocupación, si bien la modalidad de teletrabajo también incluye a quienes están ocupados en relación de dependencia, es decir, el caso de aquellos que trabajan en su domicilio para un empleador; la mayoría de los relevados en la encuesta lo hacen en calidad de trabajadores por cuenta propia con local. Se trata de ejercicios liberales de profesiones técnicas que pueden ser desarrolladas gracias a las nuevas tecnologías de información.

En lo que respecta a que es lo que se comercializa en este mercado, ello es también muy heterogéneo, pudiendo tratarse tanto de productos como de servicios. A continuación se presenta un listado a modo de ejemplo:

- Arquitectura, dibujo en 3D y diseño
- Traducciones y correcciones
- Producciones de fotografía publicitaria, audio, video y cine
- Webmaster, diseño gráfico, software, desarrollo de aplicaciones y sitios web
- Educación (informática, fotografía, preparación de exámenes)
- Venta de productos (inmobiliarios, financieros, fotográficos y electrónicos, muebles, colecciones, ropa, antigüedades, obras de arte, etcétera)
- Asesoría (compras, control de calidad de productos, asesoría legal, inmobiliaria, tecnología, supervisión de proyectos socio-laborales, asesoría política, etcétera)

IV.2.2 Diferencias con el trabajo en su forma típica

Este trabajo se opone a los contenidos del trabajo típico. No se sustenta en un contrato por tiempo indeterminado (en la mayor parte de las veces no existe un contrato como tal); no tiene jornada laboral definida, no se establecen vínculos personales ("cara a cara") entre quien realiza el trabajo y quien paga por él, no existen ámbitos de participación colectivos, sindicalización, etcétera.

Como se dijo, la mayoría de quienes se dedican a estas nuevas formas de trabajo lo hacen en calidad de trabajadores independientes, en su mayor parte no están registrados, por lo que no siempre realizan aportes por esta ocupación, generándose así informalidad entre sectores de la PEA que no son los tradicionalmente afectados por esta condición. Por otra parte, en los casos de que el mismo se realiza en relación de dependencia, la singularidad de este trabajo hace que la legislación laboral tenga dificultades para ser aplicada. En general, quienes se dedican a esta actividad laboral no cuentan con beneficios derivados del sistema de seguridad social: licencias, salario vacacional, etcétera, y por ende, si no trabajan no obtienen ingresos. La inestabilidad es la norma, la capacidad de respuesta a las contingencias pasa a depender exclusivamente del propio trabajador.

Se podría decir que se está ante la expresión más acabada de la individualidad característica del trabajo en la segunda modernidad, es el propio sujeto el que define y construye su trayectoria laboral (y vital); eso genera una dicotomía entre la liberación de las rigideces propias del modelo salarial, pero también, y como la otra cara de la misma moneda, la ausencia de las seguridades que esas mismas rigideces brindaban.

En otro aspecto, estas nuevas modalidades de trabajo plasman claramente la idea planteada por Beck en sentido de que, si bien se asiste al fenómeno de la emigración de trabajadores de los países pobres a los países ricos, también se produce lo que denomina como "migración de puestos de trabajo" en el sentido inverso.

Con esto hace referencia específicamente a la relocalización de empresas del núcleo central hacia la periferia barata en mano de obra. Pero el caso analizado es más evidente, en tanto que implica el uso de recursos altamente calificados (a coste de los sistemas educativos de sus respectivos países), sin que ello implique responsabilidades u obligaciones derivadas de algún tipo de vínculo contractual para los demandantes del producto o servicio; de hecho existe un vacío en materia de legislación laboral al respecto. Se podría decir que es un espacio aún en construcción.

El factor que presenta mayor debilidad en el caso del teletrabajo es el de la estabilidad, se trata de una inserción laboral que si bien presenta retribuciones monetarias por encima de la media de las ocupaciones, la misma carece de seguridad a mediano y largo plazo. Por un lado la incerteza acerca de la continuidad laboral y, asociado con esto, la variabilidad del ingreso mensual; por el otro, la no cobertura ante riesgos y la inexistencia de derechos vinculados al concepto de trabajo típico, lo que se traduce en:

"... no tener un sueldo fijo, la inseguridad de no saber si el mes próximo tendrás trabajo, las vacaciones no pagas, etcétera"

La idea tan arraigada de que el desempeño de una ocupación implica una cantidad predeterminada de horas al día y a la semana, organizadas además de igual forma, con horarios de descanso, etcétera, no rige para el caso de esta nueva modalidad de empleo.

El trabajar a demanda hace que no exista regularidad alguna en la organización de los tiempos, algo que inclusive pasa a ser definido por el propio trabajador. Aún cuando lo que marca el ritmo del trabajo sean los plazos acordados con los clientes, los trabajadores disponen de un mayor margen de maniobra para distribuir los tiempos laborales y no laborales, por lo que la separación entre ambos es menos precisa que en el caso de los ocupados en trabajos típicos. En palabras de los entrevistados:

"No tengo una rutina fija. Depende de la cantidad de pedidos de los clientes. A veces decido no trabajar entre semana, pero después tengo que hacerlo los sábados y domingos".

"No son cantidad de horas, sino que tengo que traducir una determinada cantidad de palabras por día, entre 1200 y 1500 palabras por día. Trabajo unas 5 horas por día".

Esta nueva modalidad ocupacional implica ciertamente un fenómeno aislamiento del trabajador, el que ha pasado a desempeñarse en el espacio doméstico, antes reservado a la vida extra-laboral. La línea entre el ámbito privado y el público se torna borrosa, la tradicional asociación entre esfera doméstica donde se desarrolla la vida del hogar, en oposición al espacio público donde se realizan las actividades propias del mundo del trabajo, deja de tener sentido para estos trabajadores.

"Es una comodidad poder trabajar a las horas que uno puede, como quiere y desde su propia casa, pero a su vez también lo torna un tanto aburrido ya que cuando hay mucho trabajo es probable que no salga de mi casa y no vea gente más allá del Messenger. En cuanto a las relaciones cara a cara si se extrañan, pero a su vez el encontrarte solo te hace tomar muchas más decisiones a veces correctas y otras veces no, pero dependes mucho más de ti mismo. Muchas veces el producto pasa por una cadena donde cada uno le aporta distintas cosas al dibujo, cada uno en lo que más sabe y si bien no nos une un lugar físico, sí necesitamos de relacionarnos para ir avanzando en esa cadena, pero ni nos conocemos las caras y cobramos cuando ese producto este terminado en su totalidad"

IV.2.3 La pérdida de la referencia espacio-temporal

En el sentido que propone Entrena Durán (2001), la desterritorialización es un proceso que implica la pérdida de autonomía de los actores locales, los que se han vuelto cada vez más dependientes de decisiones exógenas. Como ya se vio, un ejemplo de esto es el del empleo en el sector de las empresas industriales multinacionales, pero se trata de un fenómeno que reviste de varias aristas y que incluye también a algunas de las formas de trabajo emergentes.

En este sentido, el del teletrabajo parece constituir un caso paradigmático de desterritorialización, las referencias espaciales dejan de tener sentido, no es necesario el soporte físico delimitado a un lugar concreto, así como tampoco lo es que allí coexistan el trabajador y su empleador, todo se desarrolla en un espacio de relaciones virtuales, donde sin embargo el producto del trabajo continúa siendo absolutamente tangible y teniendo un valor de cambio real.

"Hoy no hay fronteras. Hoy puedo trabajar en cualquier parte del mundo donde haya conexión a Internet. Eso está muy bueno".

Las referencias en materia de vínculos y, en este caso concreto, de condiciones de mercado de trabajo (por ejemplo los precios por venta del trabajo) se fijan desde el exterior. Los teletrabajadores actúan en el espacio del mercado internacional, vinculándose con otros trabajadores en sus mismas condiciones en diferentes países, sin siquiera conocerse, aunque estableciendo vínculos de intercambio.

"La relación... bueno hay compañeros que están en Uruguay, otros que están en Argentina, otros que están en España, otros están en Ecuador, otros que están en Chile. Pero básicamente trabajando es virtual el relacionamiento".

Podría decirse que son literalmente trabajadores globales en el sentido de que el espacio en el que se relacionan e intercambian el fruto de su trabajo no es el de un territorio acotado en sentido físico, específicamente el viejo marco del Estado Nación, frontera natural del modelo de sociedad vigente hasta hace algún tiempo (sobre la crisis del Estado nación hay mucha bibliografía y es un debate aún no cerrado, el que por otra parte no está exento de connotaciones ideológicas).

Ahora bien, esta liberación de la circunscripción a un territorio determinado, y por ende a su sistema normativo, estructura burocrática, etcétera, si bien es concebida por los trabajadores como una experiencia liberadora que les permite "jugar" en el campo del mercado mundial, también les somete a una mayor imprecisión de las reglas que rigen ese juego. Las protecciones propias del intervencionismo estatal en el mercado laboral -propias del modelo de bienestar-, permitían a los trabajadores contar con espacios de expresión, conflicto, negociación, etcétera (lo que por otra parte hacía que tuviera sentido el acto organizacional); ello ya no es así en el nuevo ámbito, donde la relación laboral es más "pura" en términos de mercado, con un oferente y un demandante, sin la intervención de otros actores (Estado o sindicato).

Básicamente se trata de una relación de mutua conveniencia en tanto que el demandante del servicio o producto reduce los costos de mano de obra (comparativamente a que si tuviera que contratar a un trabajador con similar calificación en su país), y el trabajador puede negociar salarios por encima del promedio del país donde reside.

"Sin ir a precios de lo que pagan ellos en su país de origen, pidiendo poco por encima de lo que ganas acá o pidas lo mismo, ya te rinde un poco más la plata acá".

Otro aspecto a destacar es el referido a la ruptura con los marcos temporales propios del trabajo típico. Con esto se hace referencia a la ausencia de horarios de trabajo prefijados, ya que a diferencia del modelo típico, en el teletrabajo los mismos son flexibles, quedando al arbitrio del trabajador la distribución de los tiempos destinados a la actividad laboral.

Si bien esto es valorado positivamente por los entrevistados, también es cierto que implica una ausencia de rutinas propias de la concepción tradicional del trabajo. Esto no es menor, en tanto que dichas rutinas (temporales y espaciales) organizaban la vida social y formaban parte de la idea de certidumbre cotidiana asociada con el trabajo.

IV.2.4 Dificultad para el desarrollo de la acción colectiva

Si hay una imagen que representa al período fordista, esa es sin dudas la de la fábrica manufacturera, con muchos trabajadores en un mismo espacio físico, desarrollando tareas secuenciadas y organizados en turnos horarios. Esto convertía al lugar de trabajo en un importante espacio de socialización, pero por sobre todo brindaba sentido de pertenencia a un colectivo, aunque se puede decir que no era principalmente la proximidad física la que generaba esto, sino básicamente la existencia (o percepción) de intereses en común.

"Eso es bien distinto. Porque tradicionalmente vos estas en una oficina con compañeros, conversas con uno o con otros. En esto no, lo que puedes llegar a conversar es vía chat o hablar, no es lo mismo, no es un contacto personal. Ahí es donde cambia más el tema del trabajo".

Por el contrario, el trabajo hoy día está fragmentado, no solamente en lo que respecta a la composición de la clase trabajadora y las condiciones en que se realiza, sino que además lo está en el plano espacial. La demanda actual se caracteriza por formas organizativas que implican la división de tareas y división física de los trabajadores. Pero aquí también cabe la aclaración, no es esto lo que mantiene atomizados a los trabajadores, sino la idea incorporada de que se trata de trayectorias individuales en el camino del mundo laboral (y social) plagado de riesgos.

El hecho de que la mayor parte del trabajo se realiza para el exterior, desliga al vínculo laboral del marco legal nacional, haciendo que se ubique en una zona difusa de la legislación. A esto se le suma la dificultad de sindicalización dadas las características del trabajo allí.

"Sí, yo siempre estuve afiliada a un sindicato y siempre acaté todas las medidas que se aprobaron en una asamblea (huelgas, paros, etc.), incluso en algunos momentos participé bastante activamente, pero eso en el teletrabajo no existe. En este trabajo la relación es individual y la capacidad de negociación mínima. Por otra parte uno trabaja por producto no se puede manejar una jornada laboral".

La acción colectiva es imposible en una realidad caracterizada y sustentada sobre la base de la individualización del trabajo. Se da el hecho paradójico de que trabajadores que producen lo mismo, para un mismo demandante, presenten condiciones distintas de trabajo, y ello se debe a que las negociaciones con el eventual empleador son acuerdos de partes. Esto hace que sea imposible cualquier intento de articulación de las demandas, lo que por otro lado está fuertemente condicionado por el hecho de que, la desafectación de los trabajadores por parte de las empresas no presenta mayores impedimentos ante la ausencia de cobertura de marcos regulatorios laborales.

Tabla 1. Esquema comparativo con el modelo de trabajo típico

Trabajo típico	Teletrabajo
Para un único empleador	Figura del empleador es difusa o inexistente. Generalmente se trabaja para diferentes "clientes" (30% trabaja para más de 5 clientes)
Jornada diaria definida y acotada a días de la semana	Sin horarios y jornadas fijas
En un local de la empresa, generalmente en una misma sección y puesto	Trabajo a domicilio
Contrato de trabajo de partes	Ausencia de contrato (con excepciones)
Condiciones de trabajo regladas	Ausencia de reglamentación
Venta de trabajo por salario	Precio por servicios
Disponibilidad a demanda en horario de trabajo	Trabajo a demanda de producto
Rutinas fijas	Rutinas variables
Derechos laborales	Ausencia de derechos laborales
Beneficios extra salariales	Ausencia de beneficios extra salariales
Ámbito laboral como espacio de socialización	Individualización
Condiciones para la acción colectiva	Imposibilidad para desarrollo de acción colectiva

Fuente: Elaboración Propia

IV.2.5 El teletrabajo como expresión moderna del trabajo a domicilio

Si se entiende al trabajo típico como aquel que se realiza en régimen de dedicación plena, para un único empleador, por tiempo indefinido, con prestaciones de la seguridad social y con carácter sindicado; puede concluirse que la modalidad del teletrabajo constituye una forma atípica.

El tipo específico analizado aquí (es decir aquel que se realiza en el domicilio del teletrabajador) puede ser considerada dentro de la categoría de trabajo a domicilio, la que según el informe de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT de 1995 comprende, en términos amplios, a "... la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Ese trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista".

Si bien el trabajo a domicilio tradicionalmente ha estado asociado a ocupaciones no calificadas en rubros como confección y reparación de vestimentas, calzados, etcétera; en los últimos años ha pasado a incluir ocupaciones de mayor demanda de calificación, principalmente en el sector servicios.

"La formación y la capacitación permanentes representan, en cambio, una faceta importante en aquellos rubros de actividad en los que el trabajo a domicilio ha empezado a perfilarse en tiempos más recientes, como los trabajos técnicos o la promoción de ventas de bienes y servicios. A veces, la capacitación es brindada por la

empresa gratuitamente; en otras (frecuentes) ocasiones, los gastos correspondientes son transferidos al trabajador, en sintonía con una lógica de minimización de costos. Los trabajadores a domicilio del sector terciario, al contrario de aquéllos concentrados en actividades más tradicionales, demuestran un dominio considerable del discurso relativo a la importancia de la formación para lograr una mejor inserción laboral. Esto, seguramente, guarda relación con el mayor input tecnológico y en términos de habilidades técnicas asociado a ciertas actividades de servicio. Pero también juega un rol importante el discurso oficial que enfatiza el valor de la calificación profesional como seguro contra el desempleo" (Tomei M., 1999:33).

IV.2.6 Conclusiones del capítulo

Uruguay se ha caracterizado en el contexto de los países latinoamericanos por contar con una población con altos niveles de instrucción formal. Como producto de la crisis económica, en las últimas décadas se produjo un flujo masivo de migrantes hacia países centrales demandantes de esos recursos calificados. Este es uno de los principales problemas que enfrenta el país, si se tiene en cuenta su estructura demográfica envejecida. En ese sentido, el teletrabajo se presenta como una modalidad que puede constituir una alternativa a dicho fenómeno, lo que se refleja en el lema "irte del país sin moverte de Uruguay". Esta frase representa con precisión al concepto de la ruptura de los vínculos espaciales propios de la modernidad avanzada, lo que en mundo del trabajo se resume al hecho de que ya no necesariamente hay un vínculo entre el trabajo y un lugar determinado.

Este debilitamiento del vínculo trabajo-espacio hace que esta nueva modalidad sea concebida como democratizadora del acceso territorial al trabajo, ya que depende básicamente de disponer de un soporte tecnológico, pasando a ser irrelevante el donde se esté físicamente.

Más allá del argumento de la capacidad de reducir las desigualdades territoriales, es interesante el hecho de que este nuevo tipo de empleo reviste un carácter precario, a pesar de no ser asociado con esa condición. Esta condición, la que generalmente se atribuye a los trabajadores menos calificados, se extiende ahora también a los trabajadores calificados. Se da el caso de que un trabajador con pocos años de escolarización formal y sin calificación específica para el mundo del trabajo presenta una inserción laboral similar -en algunos aspectos- con quienes cuentan con muchos años de escolarización y alta calificación. Como sostiene Mertens (1996):

"..., las trayectorias de empleo individual tienden a ser menos predestinadas, no sólo para los trabajadores sino también para el personal técnico y profesional, con mayores posibilidades de riesgo de pasar del formal al informal, o de opciones conscientes de pasar de empleado a empresario, incluso combinando las dos formas en la misma jornada" (Mertens, L., 1996:29).

Para representar gráficamente esto, se tomará el caso de un vendedor ambulante de productos de contrabando y de un trabajador del área del teletrabajo. A primera vista la situación de ambos parece ser radicalmente distinta, y probablemente así los sea en cuanto a, por ejemplo, el ingreso que ambos obtienen por la tarea que realizan, o el status al que uno y otro acceden por su ocupación; también ambas ocupaciones parecen implicar orígenes sociales diferentes y capitales relacionales distintos. Pero si se realiza el ejercicio de contrastar a ambas inserciones con la del modelo de trabajo clásico, allí las diferencias se hacen mínimas, sino inexistentes.

En ambos casos no existe la figura del empleador, el trabajo no se desarrolla en el local de éste, las jornadas laborales no son predefinidas y los horarios son variables, no existe contrato de trabajo, ni cobertura de la seguridad social por aportaciones del empleador, requieren de

habilidades que van más allá de la cuestión específica de hacer bien un "trabajo", también deben hacer "mercadeo" de sí mismos y de los productos o servicios que venden, son trabajos individualizados, ya no se "socializan" con otros trabajadores, no comparten experiencia alguna de sindicalización, no poseen otro tipo de beneficios (premios, fondos gremiales, becas o apoyos para los hijos, seguros médicos, etcétera), el vínculo con el trabajo se torna una experiencia cotidianamente única, así como la vida extra laboral, mundos que tienen a confundirse, la frontera entre el ámbito del trabajo y el del no trabajo tiende a tornarse difusa.

De esto es de lo que se habla cuando se hace mención a la crisis del empleo clásico, por ello se entiende al hecho de que,

"... el trabajo se flexibiliza, es decir, que se desmenuza en sus dimensiones espaciales, temporales y contractuales, de manera que cada vez tenemos más empleos aparentemente autónomos (...), más trabajo temporal y sin contrato, más trabajo en esa zona gris que limita con el trabajo informal -o sea, en todos los posibles ámbitos de cualificación, y no sólo en los inferiores-, y que estas formas de actividad ponen en tela de juicio el principio básico en el que hasta ahora ha descansado la ocupación, es decir, una seguridad relativa y una calculabilidad a largo plazo. El régimen de riesgo se ha implantado, pues, en el centro de la sociedad asalariada" (Beck, U., op.cit: 156)

Se podría decir que, si el valor del trabajo radicaba en algo más que el de ser una fuente para obtener ingresos, y principalmente se basaba en que a través del mismo las personas lograban una integración efectiva a la vida social, la que se producía gracias a, por un lado, la estabilidad laboral como base de despegue desde donde proyectar su experiencia de vida, y por el otro al constituirse en un espacio desde donde constituir un colectivo con "otros" en la misma situación; si eso es así, entonces se puede sostener, que la creciente heterogeneidad del trabajo conlleva implícitamente a una creciente homogeneidad en cuanto a dos características transversales del mismo en la actualidad, la imprevisibilidad y la individualización.

A pesar de esto, están quienes sostienen que las relaciones cara a cara no son una condición sine qua non para el desarrollo de identidades y para la acción colectiva, llegando inclusive a poner en duda si es posible sostener que las formas de trabajo tradicional generaban de hecho condiciones favorables para esto.

"Pero la constitución de subjetividad y de identidad, incluso la conformación de formas de acción colectiva, pueden no requerir del cara a cara entre los sujetos individuales. Dicha identidad puede surgir a través de los medios de comunicación masivos, de las telecomunicaciones, de Internet, y no necesariamente tiene que cristalizar en la manifestación o el motín callejeros. Así sucede con una parte de los trabajos actuales todavía minoritarios, en los que los canales de constitución del colectivo de trabajadores se dan a través de una red virtual sin el cara a cara de antiguos trabajos, que por otra parte siempre fue exagerado, sobre todo en empresas tradicionales muy grandes, cuya distribución funcional de tareas limitaba el cara a cara a los trabajadores de la misma sección. Es decir, en los teletrabajos se transita del cara a cara a la pantalla-pantalla, aunque detrás hay hombres y no simplemente sistemas informáticos" (De la Garza Toledo, E., 2006:12)

El tiempo dirá si esto es así, si efectivamente los vínculos virtuales pueden ser efectivos a la hora del desarrollo de experiencias organizativas, pero por lo pronto éste parece ser uno de los aspectos que han salido debilitados del proceso de cambios ocurridos en el mundo laboral.

IV.3 Una lectura desde el concepto de calidad del empleo

El estudio de los casos particulares muestra que la problemática del empleo de mala calidad está presente en los diferentes ámbitos del mercado laboral uruguayo, instalándose el fenómeno de la vulnerabilidad en sectores hasta ahora integrados y en aquellos que a priori no parecen constituir participaciones deficitarias.

Esa vulnerabilidad presenta varias dimensiones, todas ellas asociadas a la inseguridad (efectiva o latente), pero cabe preguntarse a los efectos prácticos cuales son las dimensiones desde donde observar la capacidad de integración social de un puesto de trabajo. En lo que a esto respecta, se pueden identificar una serie de dimensiones e indicadores a través de las cuáles, según diversos autores, se puede estudiar la calidad del empleo.

Tabla 1. Dimensiones de la calidad del empleo

Farné (2003)	<ul style="list-style-type: none"> -seguridad social -horario de trabajo -existencia y tipo de contrato laboral -condiciones físicas del puesto de trabajo -posibilidades de capacitación y de desarrollo profesional -la representación de los intereses de los trabajadores
Rodgers (1997)	<ul style="list-style-type: none"> -regularidad y estabilidad del trabajo y del ingreso -involucramiento en decisiones relativas al trabajo -posibilidades de aplicación y desarrollo de las habilidades, de la creatividad, y de la autorrealización de los individuos -modalidad de contratación -modalidad de protección social (pensión, salud y contra el desempleo) -representación -regulación de los tiempos de trabajo y su duración -intensidad del trabajo -riesgo de accidentes y enfermedades profesionales
Adúriz y Boufatis (2001)	<ul style="list-style-type: none"> - situación ocupacional - horas de trabajo semanal - cantidad de ocupaciones - ingreso - estabilidad (antigüedad en el empleo) - legislación que ampare al trabajador
Riella y Mascheroni (2008)	<ul style="list-style-type: none"> -ingreso -condiciones de trabajo -accidentalidad -autorrealización -jornada de trabajo -estabilidad -representación colectiva -seguridad social

Elaborado sobre la base de Riella A. y Mascheroni P.

Esta batería de aspectos observables puede ser sintetizada en cinco grandes cuestiones: el ingreso, la estabilidad, las condiciones de trabajo, las protecciones y la representación colectiva.

La opción de considerar más de una dimensión resulta pertinente ya que, por ejemplo, si el indicador fuera solamente el ingreso obtenido, existirían trabajos que podrían ser considerados como de alta calidad, aún cuando sean inestables y/o no provean de sistemas de protección a quienes los realizan.

En lo que sigue, se realiza una lectura del comportamiento de los caracteres definitorios de la sociedad salarial a la luz de los casos analizados.

1- El ingreso. Esta variable es sensible al tipo de ocupación, por lo que quizás en ese aspecto es donde se establezcan las mayores diferencias entre las situaciones estudiadas. Claramente quienes trabajan en ocupaciones de mayor calificación, obtienen remuneraciones más elevadas. En los otros casos los niveles de las retribuciones son bajos, mostrando un notorio deterioro en el caso de quienes perdieron su empleo "típico".

2- La estabilidad del trabajo. Este componente de la sociedad salarial es quizás el más importante, ya que permitía la proyección, la posibilidad de planificar a mediano y largo plazo la existencia del trabajador y su hogar.

"..., antes la mayoría de los asalariados se sentía segura de sí misma y de su futuro, creían en el progreso social. Hoy tenemos que enfrentarnos a la desocupación masiva, a una vuelta a la incertidumbre por el día de mañana, ya que el futuro se convirtió en algo aleatorio" (Castel, R., en Carpio; Novacovsky comp., op.cit.:25)

En lo que a esto respecta, la incapacidad de previsibilidad es un rasgo presente en las situaciones analizadas.

3- Las condiciones de trabajo. Las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral son claramente deficitarias en aquellas ocupaciones manuales no calificadas, ello es así por ejemplo en materia de salubridad o riesgos de accidentes, entre otros, situación agravada en el caso de los trabajadores que no están cubiertos por la seguridad social. Este último es un aspecto común tanto a los trabajadores pobres del sector informal como en el de los calificados que trabajan por cuenta propia, aunque en el segundo de los casos la disponibilidad de mayores recursos materiales hace que puedan acceder a sistemas de cobertura en el mercado.

4- Las protecciones derivadas del trabajo. La condición asalariada era el centro de una red de protecciones que aseguraba ante las contingencias, y que conjuntamente con la estabilidad dan forma a la idea de seguridad. Este parece ser un rasgo deficitario en todos los casos analizados, independientemente de los niveles de calificación requeridos por las ocupaciones. Específicamente en el caso de los teletrabajadores, este es el aspecto negativo más destacado.

5- La representación colectiva. Uno de los elementos característicos del modelo salarial lo constituyó la capacidad de los trabajadores para organizarse en torno a la figura de los sindicatos. Este actor sufrió un proceso de desarticulación como consecuencia primero, de la persecución política durante el gobierno militar, y luego, por los cambios en la estructura de la demanda de empleo y en las formas de organización del trabajo, así como también en la reducción de los espacios de negociación provistos por el Estado; pero fundamentalmente como resultado cambios en el plano cultural, donde los proyectos colectivos propios de la primera modernidad dieron lugar a trayectorias individualizadas.

Así, en los casos abordados se puede constatar limitantes para el desarrollo de la acción colectiva, ya sea porque se trata de personas que trabajan por su propia cuenta, o porque en los sectores donde están ocupados no existe organización de ese tipo.

Pero el fenómeno de la vulnerabilidad también presenta manifestaciones en el plano subjetivo relacionadas, entre otras, con las implicaciones para el status y la redefinición de las referencias temporales y espaciales.

Como ya se ha mencionado, el enfoque adoptado implica pensar al trabajo clásico y su crisis mucho más que como un hecho estrictamente económico, sino y principalmente, como un hecho social, cultural y político. La condición de trabajador ha sido incorporada como elemento constitutivo de los atributos individuales, a través del cuál el colectivo social le reconoce un lugar al individuo portador, dicho de otra manera, el trabajo brinda existencia social. En este sentido, como sostiene Ermida Uriarte,

"..., el trabajo es en nuestras sociedades -y esto lo vemos menos- un elemento de identificación social; si yo les hablo de una persona que ustedes no conocen ¿qué es lo primero que me van a preguntar de ella?, no el sexo, porque dije el nombre y habrán podido deducir, si lo primero que pregunten no es la edad para tener idea de si es un joven o no, seguramente van a preguntar ¿a qué se dedica, qué hace?, porque el trabajo es un elemento de identificación social de nuestra sociedad, nosotros nos identificamos por nuestro nombre, sexo, y el siguiente elemento, más allá y antes que el partido político, el club deportivo, etc., es 'qué hago' -el trabajo- ;..." (Ermida Uriarte, O., op.cit.:s/d)

En esa faceta de categoría socialmente construida los significados atribuidos suelen no tener un contenido unívoco, sino que lo que por él se entiende depende del contexto socio-histórico de que se trate. Como ya se vio, el individuo contemporáneo tiende a suponer que el trabajo, tal y como se lo conoce, es un hecho casi "natural", algo que siempre existió y de la misma forma. La sociedad moderna ha incorporado de tal forma la matriz de la sociedad laboral, que no se concibe un mundo sin trabajo, no sólo como medio de vida, sino además, como fuente de acceso a una identidad y condición para el acceso a la ciudadanía, lo que como ya se dijo, no siempre fue así. Es por ello que resulta interesante cotejar las diferentes concepciones que los trabajadores entrevistados tienen del trabajo dependiendo del vínculo que mantengan con éste.

A diferencia de quienes presentan inserciones laborales tradicionales y sin calificaciones especiales, para quienes el trabajo se asocia a conceptos como ingreso fijo, un derecho, una actividad regulada (con jornadas delimitadas), espacio de interacción con otras personas, sentirse útil, dignificarse, "salir de tu casa" y seguridad, entre otros; para los teletrabajadores entrevistados las valoraciones se restringen básicamente al hecho de trabajar en algo que les gusta, donde pueden aplicar los conocimientos acumulados, y por lo cual perciben un buen ingreso.

"El trabajo para mí es alguna tarea que tu desarrollas que te brinda determinados **ingresos**, y que a alguien le sirve lo que estas haciendo. Un poco de todo"

"Bueno, con los **ingresos** es variable, pero en este momento creo que he logrado un buen ingreso a través de este trabajo. Me resulta **muy gratificante porque me gusta lo que hago, me permitió utilizar un montón de conocimientos que había ido adquiriendo** en distintas áreas y en distintas etapas de mi vida"

Para quienes el trabajo típico es el parámetro a partir del cual analizan su situación - como por ejemplo los trabajadores que sufrieron procesos de expulsión del empleo formal-, el trabajo tiene otras connotaciones además de la obtención de un ingreso, haciéndose énfasis en los aspectos relativos a la seguridad (contrato por tiempo indefinido, con salario fijo y rutinas preestablecidas en un marco de un sistema de protecciones).

En el caso de los teletrabajadores, el trabajo es un espacio de realización personal, de reconocimiento de saberes que los diferencian del resto, de mayor autonomía en el uso del tiempo, de la ausencia de jerarquías inmediatas y, principalmente, de mejores ingresos. Son trabajadores con mayor capacidad de adaptación a los cambios, en tanto que desarrollaron la capacidad de gestionar su propio espacio de mercado y, por ello, quizás en mejores condiciones frente al nuevo escenario laboral.

En cuanto al reconocimiento o no reconocimiento que genera el trabajar, en el caso de quienes tuvieron un empleo típico y lo perdieron se destaca la pérdida de lugares socialmente valorados; en el caso de los teletrabajadores, la valoración del trabajo pasa principalmente por el reconocimiento a las habilidades, conocimientos o calificaciones, además de los ingresos obtenidos.

En lo que respecta a la variabilidad del horario de trabajo, en el caso de los trabajadores para quienes tuvieron un empleo típico ello presenta aspectos positivos relacionados con el fin de un sistema rutinario y agobiante, pero ello también es causa de incertidumbre. Por su parte en el caso de los teletrabajadores se evalúa positivamente la ausencia de restricciones horarias, lo que brinda mayor libertad en el uso del tiempo.

Otro aspecto que cambia es el referido a la disociación entre el trabajo y un lugar físico específico para su realización. La idea tan arraigada al concepto de trabajo consistente en "salir a trabajar" o "ir a trabajar", es para muchos trabajadores algo que ya no existe. En el caso de quienes tuvieron un empleo con esas características ese cambio es percibido como pérdida de espacio de interacción y socialización, lo que como se vio tiene efectos en la posibilidad de desarrollar acción colectiva. Por su parte, para los teletrabajadores la posibilidad de trabajar desde el domicilio es considerada positivamente, aunque plantea el desafío de separar la esfera doméstica de la pública.

V. CONCLUSIONES

Entre las principales problemáticas de principio de siglo se encuentra la del trabajo, ya sea debido a las elevadas tasas de desocupación o al porcentaje endémico de inserciones no típicas, a lo que se le suma el fenómeno de que sectores otrora protegidos estén entrando rápidamente a una zona de inseguridad socio-laboral, sin saber aún cuál será la dimensión de tal fenómeno ni sus consecuencias a mediano y largo plazo.

Es indudable que la crisis del trabajo con capacidad de integración social (es decir, aquella expresión que vinculaba trabajo con ciudadanía), producto de cambios en el propio ámbito laboral (reestructuración productiva, tecnificación, etcétera), pero también en los marcos regulatorios y, fundamentalmente, en el papel del Estado; trajo consigo la instalación de la nueva cuestión social denominada vulnerabilidad.

Pero tal y como se planteó en la primera parte, es necesario precisar de qué se está hablando cuando se hace referencia a la crisis del trabajo, debiendo entender a la misma no en términos de su desaparición, sino de las dificultades para que el mismo continúe desempeñando su función integradora de la vida individual y social. En lo que a esto respecta, R. Castel responde a quienes sostienen la tesis sobre la desaparición y/o pérdida de centralidad de esta categoría diciendo que, al hacerlo,

"... cortocircuitan dos series de afirmaciones: la constatación, exacta, que las relaciones de trabajo y lo relacionado al trabajo es cada vez más problemático; y la extrapolación, muy discutible, que la importancia del trabajo se borra ineluctablemente. Si se tiene en cuenta los hechos y las cifras, el trabajo, y en primer lugar el trabajo asalariado, continúa ocupando el lugar central en la estructura social..." (Castel, R., op.cit.:4)

Por otro lado, se podrá argumentar, y quizás con cierta razón, que reflexionar sobre estas cuestiones para el caso de un país pequeño, tercermundista, es ciertamente arriesgado, ya que priori son temas que están pensados para ser analizados y discutidos en el contexto de los países industrializados.

El propio R. Castel lo explicita al decir,

"... soy totalmente consciente de que esta problemática es válida, en principio, para la situación francesa y, con matices, para los países de Europa Occidental, que son sociedades salariales. (...) Esta desregulación es el efecto de la globalización que afecta, al mismo tiempo, a Europa y a América Latina. Pero de una manera diferente, aun cuanto más no sea porque en Europa occidental las protecciones vinculadas al trabajo se habían implantado mucho antes y estaban más extendidas" (Castel, R., en Carpio; Novacovsky, comps., op.cit.:29).

Es de orden reconocer esto, ya que al igual que el resto de los países del subcontinente, Uruguay ha presentado históricamente un mercado de trabajo segmentado, con sectores de actividad caracterizados por la inexistencia de protecciones¹⁰. Pero también es cierto que existieron otros donde sí estaban presentes las condiciones de lo que se conoció como sociedad salarial (entre ellos el sector público y la industria manufacturera), así como también, que existió un Estado social en sus lineamientos básicos. Estos aspectos destacaron a Uruguay como un país de

¹⁰En el caso de los trabajadores rurales, por ejemplo, no fue hasta la presente administración cuando se aprobó la ley que fija en ocho horas la duración de la jornada laboral (diciembre de 2008). También el denominado trabajo doméstico ha sido un sector históricamente postergado de los beneficios del derecho laboral, contando además con un alto porcentaje de no registrados, tendencia que ha comenzado a revertirse recientemente.

vanguardia en materia de protecciones derivadas del trabajo, dando lugar a una de las sociedades más integradas (sino la más) de la región.

Por lo antes dicho, se puede decir que la mirada que propone Castel, aún con los necesarios recaudos, resulta ser pertinente. Aún así, ello no inhabilita otro debate, el de si debido a las particularidades del trabajo en América Latina, se deberían construir marcos conceptuales propios, distintos a los generados para el estudio de los procesos que se vienen dando en los países centrales. Pero ese no es el tema que convoca aquí, aunque no deja de implicar un desafío para los científicos sociales que reflexionan desde esta parte del mundo.

Una vez realizadas las salvedades correspondientes, se procede a reflexionar acerca de la forma que viene asumiendo el fenómeno de "la vulnerabilidad social después del trabajo" en el caso del mencionado país.

En lo que a esto respecta, los casos analizados sirven para comprender las dinámicas que rigen a los procesos de integración-desintegración social, las que deben ser entendidas como trayectorias donde no existen "estados fijos", sino que se trata de tránsito entre zonas. Es decir, hoy más que nunca, ante la excepcionalidad que constituyen las inserciones laborales típicas, se debe incorporar la idea de que cualquier trabajador puede verse inmerso en una situación de vulnerabilidad, y que si bien existen atributos que predisponen en mayor medida que ello suceda, ninguno está exento.

Los procesos de reestructuración económica, de flexibilización laboral y en el papel del Estado en la regulación y promoción del empleo, acontecidos en las últimas décadas, han tenido efectos sobre el mercado de trabajo, con una reducción en la cantidad y calidad del empleo. Esto último medido a través de una serie de indicadores, los que refieren a cinco dimensiones principales, a saber: el ingreso, la estabilidad, las protecciones, las condiciones y posibilidad de representación colectiva.

Los problemas de empleo han resultado en la instalación del fenómeno de la vulnerabilidad social, entendido como la efectiva o potencial inseguridad vital, individual y/o colectiva, derivada de una participación endeble en el mundo del trabajo. Esta situación deja de ser excluyente de determinados sectores históricamente desfavorecidos de la PEA, y pasa a ser un rasgo común a la mayoría de los estratos socio-ocupacionales.

En este sentido, el concepto de vulnerabilidad permite incluir situaciones como las de los dos casos analizados.

En cuanto a los trabajadores cuya situación se tornó vulnerable como consecuencia de la pérdida de un trabajo típico, si bien muchos de ellos se encontraban realizando actividades laborales de carácter precario, y efectivamente sus vínculos sociales se deterioraron, aún así contaban con recursos (calificación en oficios por ejemplo) que podrían activar si tuvieran oportunidades. Además también se debe reconocer que en este colectivo existen diferentes situaciones más o menos cercanas a la integración y a la desafiliación.

Como aspectos a destacar se incluyen:

- La pérdida de un empleo típico que aseguraba la integración social de los trabajadores y sus hogares, y su sustitución por otro no típico, trajo como consecuencia la entrada a una zona de vulnerabilidad.

- Esta tiene un aspecto objetivo, el de la pérdida de condiciones materiales, tanto para el trabajador (salario y condiciones de trabajo), como para su hogar (necesidad de aumentar el número de perceptores, pérdida de beneficios derivados de la ocupación del jefe, etcétera). Pero

también una dimensión subjetiva, como la pérdida de status, de participación en un espacio de socialización y construcción de identidades colectivas (el laboral), de capacidad de proyección, etcétera.

- Si bien ese ingreso a una zona de vulnerabilidad parece ser de difícil salida (al menos así lo muestran las trayectorias analizadas), también es cierto que no se trata de procesos lineales. La mayor o menor cercanía a la integración o a la desafiliación dependerá además de otros factores, como la disponibilidad y calidad de los vínculos sociales con los que cuente cada trabajador, o de su situación laboral actual, ya sea se trate de desocupados (siendo relevante la duración de esa condición), ocupados en calidad de trabajadores por cuenta propia con o sin local, patronos, asalariados, etcétera.

En lo que respecta a los denominados teletrabajadores, su posición, aún cuando es precaria en el plano laboral, debido a la inestabilidad y la ausencia de protecciones, no implica necesariamente una situación de riesgo social. Estos trabajadores cuentan con niveles más altos de calificación y pertenecen a estratos socioeconómicos más elevados. Aquí, la trayectoria laboral parece ser más el resultado de una estrategia orientada a la obtención de un ingreso mayor, que una debida a la urgencia por subsistir.

En lo que a estos respecta se puede concluir que:

- Se puede apreciar aquí la menor dependencia del trabajo con respecto a su basamento físico.

- Si bien se trata de ocupaciones con requisitos de calificación para su desempeño, ello no se traduce necesariamente en mayores grados de seguridad. Es posible observar un importante componente de precariedad, lo que rompe con el preconcepto de que dicha condición estaba reservada exclusivamente a aquellas ocupaciones manuales no calificadas.

- Esto reafirma la idea de que la vulnerabilidad socio-laboral atraviesa toda la estructura ocupacional actual.

- Constituye un caso de trabajo no típico en sus rasgos fundamentales, a saber: ausencia de figura del empleador, la actividad laboral no se realiza en un local aportado por éste, las jornadas y horarios de trabajo son flexibles, no se cuenta con contrato ni reglamentación, tampoco protecciones derivadas del sistema de seguridad social, es el propio trabajador quien debe "vender" sus habilidades, no hay sindicato, el trabajo no constituye un ámbito de socialización, la frontera entre el mundo del laboral y el extra laboral tiende a confundirse.

- Es un ejemplo de trabajo individualizado, desterritorializado y portador de incertidumbre.

En síntesis, se puede afirmar que, antes que hablar de una creciente "heterogeneidad" del escenario laboral del Uruguay actual, correspondería decir que si bien existe una efectiva fragmentación, en realidad se está frente a procesos de "homogenización hacia abajo", es decir, a la difusión en toda la estructura socio-ocupacional del modelo de trabajo atípico. Más allá de las diferentes capacidades de respuesta, hay un aspecto definitorio de todas estas situaciones, la inseguridad a mediano y largo plazo, la pérdida de certezas.

Esta inseguridad asociada al trabajo, o lo que es lo mismo, la pérdida o reducción de su capacidad integradora, está estrechamente relacionada con una serie de fenómenos:

Un aumento del empleo de mala calidad. En lo que a esto respecta, vincular el tema de la calidad del empleo a la consecución del objetivo de la integración social no constituye un arbitrio. La desafiliación, y su contracara, el logro de una comunidad integrada social y culturalmente, son variables altamente dependientes de la existencia de empleos que aseguren a las personas, no solamente la satisfacción de sus necesidades básicas; sino también el proveerse de un lugar socialmente reconocido, en palabras de Lautier (1991), alcanzar la ciudadanía plena.

Una tendencia a la **individualización del trabajo**, donde el modelo predominante en los sectores menos favorecidos se extiende hacia otros aparentemente más integrados. Por ejemplo, el trabajo a domicilio en unidades unipersonales como estrategia laboral típica de los sectores pobres, resulta ser una de las pocas opciones para quienes pierden su puesto de trabajo en sectores tradicionales como la industria, así como también lo es en alguna medida para quienes se dedican a teletrabajar. Esta atomización produce una reducción de los espacios de relacionamiento propios del trabajo típico, así como también una menor capacidad para establecer estrategias asociativas, aspecto que como ya se dijo constituyó un mecanismo fundamental para la consecución de mejoras en las condiciones laborales y de vida.

Vinculado con lo anterior, se pierde la estrecha **asociación que tuviera el trabajo con un espacio físico determinado y externo**. El desarrollo de la actividad laboral ya no requiere necesariamente de un lugar específicamente pensado para su realización. Esto tiene consecuencias varias, en lo que respecta por ejemplo a la capacidad de desarrollar experiencias organizadas de defensa de intereses comunes, pero también del establecimientos de rutinas propias de la separación del ámbito doméstico y el laboral, algo característico de la sociedad salarial.

El trabajo ocupa más tiempo y se confunde la frontera entre el tiempo laboral y el no laboral. La invasión del tiempo de vida por parte del tiempo dedicado al trabajo supone una ruptura con el modelo clásico de jornadas laborales delimitadas, por lo que se restringe el tiempo de ocio y de desarrollo de otras áreas de interés por parte de los sujetos.

El surgimiento de **nuevas desigualdades territoriales**. Los territorios son afectados por los procesos de globalización y reestructuración económica, lo que tiene implicaciones para el empleo. Esto trae como consecuencia que los indicadores del mercado de trabajo presenten significativas diferencias aún en escalas geográficas relativamente reducidas, dependiendo de la forma en como se inserte la estructura productiva de cada región o localidad en los procesos globales.

Vinculado con lo anterior, se produce una mayor **independencia del trabajo con respecto a su base territorial-local**. Se asiste a una pérdida de soberanía de los Estados nacionales sobre el capital, así como también un menor control por parte de los actores locales de los procesos productivos que se dan en el territorio. Por otra parte, esto implica un desafío para dichas sociedades en términos de retomar la conducción de los procesos que les afectan, y es allí donde los niveles más concretos del Estado (los gobiernos locales) comienzan a desempeñar un papel fundamental.

Precisamente, a continuación se reflexiona acerca del rol del Estado en el desarrollo, y específicamente en lo que respecta a su vinculación con el trabajo.

Repensar el papel del Estado, pero ¿qué Estado?

Ya se ha profundizado en lo referido al rol que le correspondió al Estado en la instalación del trabajo como eje vertebrador de la sociedades modernas, y es por ello que uno de los puntos centrales del debate acerca del futuro del trabajo remite precisamente a la cuestión referida a qué papel le cabrá al Estado, si es que tendrá alguno, en la provisión de protecciones con él asociadas. Para Jérôme Gauthier (2004), la respuesta a la interrogante acerca del futuro del binomio trabajo/protecciones podría sintetizarse en tres posiciones:

- *la primera, la del liberalismo clásico, aboga por la desregulación del mercado de trabajo y la retirada del estado de bienestar;*

- la segunda, que se inscribe más bien en la tradición de la doble herencia de Marx y Keynes, promueve una vuelta al fordismo: fortalecimiento de las reglamentaciones en el mercado laboral para evitar las desviaciones de la flexibilidad, política salarial activa, mantenimiento e incluso extensión del estado de bienestar tradicional;
- Por último, una tercera opción rechaza la solución liberal sin por ello preconizar una vuelta al pasado: "la edad de oro" de los treinta años gloriosos ha muerto definitivamente, y hay que aceptar los retos del posfordismo; reconociendo las ventajas y los límites del mercado y del Estado, se trata de conciliar flexibilidad y seguridad, términos antagónicos en la lógica fordista tradicional. Se preconiza un doble cambio de punto de vista: conviene por un lado conceder una mayor importancia al individuo, en una problemática que aúne derechos y obligaciones; por otro, se debe adoptar una perspectiva más dinámica, centrándose en trayectorias y no en situaciones (a menudo concretadas en estatus) (Gautié, J., 2004:2)

Esta última postura dio lugar al surgimiento de iniciativas como la denominada "flexiguridad" del modelo danés, donde se combina flexibilidad del mercado laboral con la protección social de los trabajadores, los que paradójicamente -si se lo mira desde la lógica fordista- deben ser flexibles para estar protegidos. Esto es así por ejemplo, en lo que respecta a la formación continua para adaptarse a los requerimientos de la demanda, lo que requiere de un papel activo del Estado en materia de programas de formación.

La disyuntiva Estado/mercado parece superada "de facto", en tanto que los rasgos imperantes en el mercado laboral, caracterizado por la existencia de un volumen significativo de trabajadores pobres, implican necesariamente la intervención del primero asegurando el acceso a condiciones mínimas de bienestar social. Como sostiene Castel, "... todo Estado moderno se ve más o menos obligado a "hacer lo social", para paliar ciertas disfunciones flagrantes, para asegurar un mínimo de cohesión entre los grupos sociales,..." (Castel, R., op.cit.:391)

Esta política debería ser de corte universalista, en tanto que un modelo del tipo workfare¹¹ es excluyente de aquellos sectores de los trabajadores que no tienen capacidad contributiva. Esto no es menor, en tanto que hace a la posibilidad de una sociedad relativamente integrada, y por tanto, a la viabilidad del proyecto democrático.

En el caso específico de Uruguay, la pregunta parece ser ¿cómo hacer viable este proyecto con condiciones de trabajo que atentan directamente contra el logro de dicho objetivo? En este sentido la crisis del trabajo, en términos no de su desaparición sino de su redefinición, cuestiona la viabilidad de la democracia y del logro de sociedades igualitarias. Si continuara la tendencia a la reducción del empleo en los pocos sectores donde este era formal, y a la tradicional masa de desocupados y precarios, se les suman los desestabilizados y los que directamente ingresarán sin conocer lo que significa tener un empleo típico, el futuro presentará una mayor segmentación del mercado laboral, con un reducido grupo de trabajadores protegidos y una gran mayoría de trabajadores precarios, lo que es sinónimo de desregulación, incertidumbre, vulnerabilidad, pobreza y desintegración social.

De este modo, la sociedad con relativo grado de integración que fuera Uruguay se dirigiría hacia un modelo excluyente al estilo latinoamericano típico, con vastos sectores en los márgenes del empleo y por ende de la sociedad; con creciente número de personas que dependen exclusivamente de sí mismas para subsistir el día a día, con una fragmentación social que se transforma rápidamente en espacial. Esto puede revertirse (y de hecho así parece estar sucediendo) con un papel activo del Estado en materia de generación de empleo "decente", intermediado en la relación entre empleados y empleadores y, fundamentalmente, evitando que sigan erosionándose las protecciones legales. Ello no necesariamente

implica un retorno del Estado keynesiano "productor de bienes y de consumidores", tal y como lo define R. Castel (op.cit), pero sí a la participación necesaria de éste en el debate público sobre la situación del trabajo como bien colectivo y nexos social por excelencia.

Lo que hizo que el trabajo se convirtiera en un factor de integración social no fue una simple dinámica de mercado, sino que fue antes que nada una opción política, es por ello que resulta imprescindible que el Estado vuelva a asumir un papel activo en materia de políticas laborales.

"La regulación que se impuso a través de la promoción del asalariado es de tipo jurídico política, instrumentada en contra de las regulaciones de mercado. Se trata del paso de un contrato de trabajo puro, que es la subordinación directa de subordinación del empleado al empleador, a un estatuto de salario colectivo, garantizado por el derecho. Desde fines del siglo XIX asistimos a una reducción del carácter individualizado de la relación de trabajo que, desde ese momento, se inscribe en un sistema de regulaciones colectivas, combinado con garantías colectivas para el asalariado. La remuneración no se reduce a un mero intercambio de mercado sino que se inscribe en la seguridad, a través de la doble instancia de obligaciones que representa el derecho al trabajo y a la protección social. Se trata de un salario para la seguridad, con efectos que van mucho más allá de la situación laboral (jubilación, seguridad social, etcétera)" (Castel, R., en Carpio; Novacovsky comps., op.cit.:27).

Este carácter eminentemente político del tema ha quedado en evidencia en el caso uruguayo en los últimos años, cuando la tendencia a la desprotección del trabajo pareciera comenzar a revertirse, algo de lo que ya se hablara. A partir de ese momento puede hablarse de la implementación de una nueva política en materia laboral, al menos así lo entiende el Prof. Ermida Uriarte, quien sostiene que "... el gobierno que asumió en 2005 adopta o intenta adoptar una política laboral activa y relativamente autónoma de la política económica, que reequilibre las fuerzas de los actores colectivos" (Ermida Uriarte, O., op.cit.:3). Como ejemplo de esto, Uriarte menciona tres cambios sustantivos: el acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público, el funcionamiento de los consejos de salarios y la aprobación de la nueva ley de fuero sindical. Más allá de que se trate de hechos jurídicos objeto del análisis por parte de los expertos en esa área, a los efectos de lo que aquí interesa constituyen esfuerzos por solucionar los desajustes generados por el accionar del "mercado sin Estado" predominante en el último cuarto del siglo pasado y hasta 2005.

Lo anterior se ve reflejado en la intervención del actual Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, quien con motivo de la promulgación de la Ley de Servicio Doméstico de 2008 expresaba lo siguiente: "*Un sistema de relaciones laborales de calidad, hace a la calidad de la sociedad. Si ese sistema tiene objetivos de mayor justicia, diálogo y participación activa del Estado, la gobernabilidad democrática se ve fortalecida, (...) Se trata de lograr un mejor Estado, ya que en materia de relaciones laborales y seguridad social debe intervenir el Estado, a fin de lograr la cohesión social*"

Otro indicador de cambio en la política laboral, el que además se inscribe en un intento por reducir la exclusión social, es el de la formalización de trabajadores no registrados. Ello se ha traducido en el hecho de que el Banco de Previsión Social (BPS) cuente en la actualidad con un número de cotizantes nunca antes alcanzado, algo de lo que ya se diera cuenta.

¹¹ Modelo en el que se accede a los derechos sociales a partir de la contribución al sistema por medio del trabajo..

Pero este "retorno" del Estado se produce en un contexto distinto al del período fordista, ahora el desarrollo ya no se piensa mayormente acotado al marco del Estado nacional, en tanto que el fenómeno de la globalización conlleva en algunas de sus dimensiones a procesos de desterritorialización.

Desde esta perspectiva, los procesos local-globales presentan dos posibilidades. Por un lado lo sucedido con los trabajadores industriales, donde su vulnerabilidad es consecuencia de un proceso de desterritorialización, en el sentido de que las decisiones de una empresa deslocalizada afectan a la comunidad local (los trabajadores, sus hogares y la sociedad toda). Por el otro, el fenómeno del trabajo a distancia, ejemplo de mudanza de puestos de trabajo desde los países desarrollados hacia la periferia barata en mano de obra.

Los primeros fueron un claro ejemplo de producción en el marco del modelo fordista, fuertemente arraigado a un territorio, los segundos forman parte de un esquema donde lo territorial pierde relevancia.

Otro aspecto vinculado con éste, es el referido a si el porvenir del trabajo será una experiencia principalmente individual o si, como sucediera en el régimen fordista, podrá ser aún formador de identidades colectivas. Aquí también caben medias tintas. Es indudable que, como se expresara en el desarrollo del trabajo, la conformación de sentido colectivo depende en alto grado de la proximidad física, cosa que parece no tener vuelta atrás en el marco de las nuevas formas organizacionales y productivas, pero por sobre todo, depende de que se asuma la existencia de un interés común, y es una realidad que hoy día predominan sentimientos de riesgo, los que si bien pueden ser globales, exigen respuestas individualizadas.

A pesar de esto, todo dependerá de cuál sea el papel que adopte el Estado en las regulaciones de las relaciones presentes en el mercado de trabajo, si por ejemplo, se habilitan instancias de negociación colectiva, tal y como viene sucediendo, con la efectiva puesta en marcha del mecanismo de los Consejos de Salarios, los trabajadores deberán reconocerse como formando parte de un todo con intereses comunes más allá de las particularidades de cada situación. De hecho, ello ha quedado demostrado con el incremento en el número de sindicatos y de afiliados al PIT-CNT pertenecientes a sectores tradicionalmente no sindicalizados.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES ESTADÍSTICAS CONSULTADAS

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE R. (1999): Reflexiones sobre nuevas estrategias para la medición del empleo, en Riella A. y Leal J. (comps.): Transformaciones en el empleo y las metodologías para su medición, Documento de Trabajo N°41 UER FCS-RN, Salto, Uruguay.

AGUIRRE R., BATTHYÁNY K. (coord.) (2001): Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur, Cinterfor/OIT, Montevideo.

ALONSO L. E. (1999): Trabajo y ciudadanía: Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial, Ed. Trotta, Madrid.

_____ (2002): Centralidad del Trabajo y Cohesión Social: ¿una relación necesaria?, Cuadernos Andaluces de Bienestar Social N°10, Escuela Universitaria de Trabajo Social, Universidad de Granada, España.

ANTUNES R. (1999): La metamorfosis y la centralidad del trabajo hoy, en J.J. Castillo (ed.): El Trabajo del Futuro, Editorial Complutense, Madrid.

ARRIAGADA I. (2001) Chile y Uruguay en los noventa: cambios en el mercado laboral urbano por género, en Aguirre R. y Batthyány K. (coord.): Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur, Cinterfor/OIT, Montevideo.

BANCO MUNDIAL (1993): Governance: The World Bank's Experience, Operations Policy Department. Washington, D.C.

BARRÁN J.P. (1995): Uruguay siglo XX, artículo web en www.rau.edu.uy/uruguay/historia/Uy.hist4.htm

BARRENECHEA J., GENTILE E., GONZÁLEZ S., NATENZON E., RÍOS D. (2002): Revisión del concepto de vulnerabilidad social, Taller sobre Vulnerabilidad, Buenos Aires, 26 y 27 de Noviembre de 2002, Argentina.

BARRIOS S. (2000): Las metrópolis al principio del nuevo milenio: una agenda para el debate, en A.C.Torres Ribeiro (comp.): Repensando la experiencia urbana de América Latina: Cuestiones, conceptos y valores, Ed. CLACSO, Buenos Aires.

BECCARÍA L. (2001): Empleo e integración social, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

BECK U. (2000): Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización, Paidós, España.

BECK U., GIDDENS A., LASH S. (2008): Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno, Alianza Editorial, Madrid.

BÉRTOLA L. (1991): La industria manufacturera uruguaya 1913-1961: un enfoque sectorial de su crecimiento, fluctuaciones y crisis, Facultad de Ciencias Sociales, CIEDUR, Montevideo.

BERTRANOU F. (2005): Protección social, mercado laboral e institucionalidad de la seguridad social en Uruguay, en OIT: Empleo y Protección Social, de la crisis al crecimiento, Santiago de Chile.

BOADO M. (2003): Movilidad ocupacional en dos ciudades del interior del país: estudio de los efectos de los desarrollos locales de Maldonado y Salto, Informe de investigación, Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo.

BONILLA GARCÍA A., GRUAT J. V. (2003): Protección social. Una inversión durante todo el ciclo de vida para propiciar la justicia social, reducir la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible, Versión 1.0, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

BUENO SÁNCHEZ E., CERVANTES BARRAGÁN D. (2006): Una exploración de la vulnerabilidad sociolaboral en el Estado de Zacates, Revista Electrónica Zacatecana sobre Población y Sociedad, Año 6 / Tercera Era / Número 29, México.

BUSSO G. (2001): Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del siglo XXI, Documento fue preparado para el Seminario Internacional "Las Diferentes expresiones de la Vulnerabilidad Social en América Latina y el Caribe", Santiago de Chile, 20 y 21 Junio 2001, Chile.

BUXEDAS M. (2002): Exclusión social y mercado de trabajo, Serie SEMINARIOS Y TALLERES N° 126, CIEDUR - Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay.

CAMOU M., MAUBRIGADES S. (s/f): La evolución de la industria textil uruguaya, artículo web en <http://www.iisg.nl/research/textilenational.html>

CAPUTO L., PALAU M. (2004): Riesgo, vulnerabilidad, exclusión social y la condición juvenil, en Juventud y Exclusión Social. Conceptos, hipótesis y conocimientos interpretativos de la condición juvenil, BASE Investigaciones sociales, Paraguay.

CASTEL R. (1997): La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Paidós, Buenos Aires.

_____ (1998): Centralidad del trabajo y cohesión social, fotocopia s/d.

_____ (1999): Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial, en Carpio J. y Novacovsky I. (comps.): De igual a igual, el desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

_____ (2004a): Las trampas de la exclusión, Topia Editorial, Argentina.

_____ (2004b): La inseguridad social, Ediciones Manantial, Argentina.

CELADE (s/f): Vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe, versión internet en <http://www.eclac.org/celade/publica/LCDEM298e.htm>.

CEPAL (2000): Panorama social de América Latina 1999-2000, Naciones Unidas-CEPAL, Santiago de Chile.

_____ (2002): Vulnerabilidad sociodemográfica: viejos y nuevos riesgos para comunidades, hogares y personas, Capítulos I y V del documento elaborado por la División de Población de la CEPAL - Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), Brasilia, Brasil.

_____ (2004): Una década de desarrollo social en América Latina, 1990-1999, Naciones Unidas-CEPAL, Santiago de Chile.

CLACSO (2008): Repensar la Teoría del Desarrollo, en Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano no. 4. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/secret/cuadernos/furtado/furtado.pdf>

DE LA GARZA E. (1999): ¿Fin del Trabajo o Trabajo sin Fin? en Castillo J.J. (ed.): El Trabajo del Futuro, Editorial Complutense, Madrid.

_____ (comp.) (2000): Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Edit. El Colegio de México FLACSO Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, México.

_____ (2001): Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo, en Enrique de la Garza Toledo E. y Neffa J. C. (comps.): El trabajo del futuro. El futuro del trabajo, CLACSO, Buenos Aires.

_____ (2002): El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XXI, Revista Mayo, Buenos Aires.

_____ (2006): Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado, Introducción, Ed Anthropos-UNAM, México.

DEL VALLE A. (2008): Estado, ciudadanía y bienestar, Elaleph.com, Primera Edición, Buenos Aires.

DE MATTOS C. (1998): Nuevas teorías del crecimiento económico: una lectura desde la perspectiva de los territorios de la periferia, IEU-PUC, Paper presentado al IV Seminario Internacional de la RII, Colombia.

DINAE (2007): Mercado de empleo en Uruguay 2006 - 2007, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo, Observatorio del Mercado de Trabajo, Montevideo.

DUBAR C. (2001): El trabajo y las identidades profesionales y personales, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo: Trayectorias ocupacionales y mercado de trabajo, Año 7, N°13, Buenos Aires.

DURSTON J. (2001): Capital Social-parte del problema, parte de la solución. Su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe, CEPAL, Santiago de Chile.

ENRIQUEZ P. (2007): De la marginalidad a la exclusión social: un mapa para recorrer sus conceptos y núcleos problemáticos, Fundamentos en Humanidades, Universidad Nacional de San Luis, Año VIII - N°1 (15/2007) pp. 57/88, Argentina.

ENTRENA DURÁN F. (2001): Modernidad y Cambio Social, Colección Estructuras y Procesos, Serie Ciencias Sociales, Editorial Trotta, Madrid.

EQUIPO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL B.P.S (1998): La Seguridad Social en el Uruguay, FESUR-PIT-CNT, Montevideo.

EQUIPO DE REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES EN BPS-CUESTA DUARTE (2000): Informalidad y Seguridad Social en Uruguay. FESUR-PIT-CNT, Montevideo.

ERMIDA URIARTE O. (2000): La flexibilidad laboral, en Escenario2 - Revista de análisis político, <http://www.escenario2.org.uy/numero3/uriarte.html>

_____ (2001): El trabajo como cuestión central, en Sindicatos y Formación, en www.cinterfor.org.uy

_____ (2006): La nueva legislación laboral uruguaya, en IUSLabor N°04 Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.

ESPINOZA V. (2002): La Movilidad Ocupacional en el Cono Sur. Acerca de las Raíces Estructurales de la Desigualdad Social, Revista Proposiciones, Chile.

FARNÉ S. (2003): Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia, OIT / Oficina Subregional para los Países Andinos, Lima.

FERREIRA-COIMBRA N., FORTEZA, A. (2004): Protección social en Uruguay. Financiamiento, cobertura y desempeño, 1990-2002, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.

FILGUEIRA C. (1997): Bienestar, ciudadanía y vulnerabilidad en Latinoamérica, en Pérez A. (ed.): Globalización, ciudadanía y política social en América Latina: tensiones y contradicciones, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

_____ (1999): Bienestar y ciudadanía. Viejas y nuevas vulnerabilidades, en Tokman V. y O'Donnell G. (comp.): Pobreza y desigualdad en América Latina. Temas y nuevos desafíos, Paidós, Buenos Aires.

FILGUEIRA F. (2000): Entre pared y espada: ciudadanía social en América Latina, fotocopia s/d.

FILGUEIRA F.; RODRÍGUEZ F.; RAFANIELLO C.; ALEGRE P., LIJTENSTEIN S. (2005): Estructura de riesgo y arquitectura de protección social en el Uruguay actual: crónica de un divorcio anunciado, Revista Prisma N° 21, Universidad Católica del Uruguay, Montevideo.

FORRESTER V. (1997): El horror económico, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

FOSCHIATTI A. (s/f): Vulnerabilidad global y pobreza: consideraciones conceptuales, Departamento de Geografía, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional del Nordeste, Argentina.

GALLICCHIO E. (2000): Uruguay: reestructuración económica y cambios en los mercados de trabajo regionales. 1985 - 1999, III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.

GARCÍA TOMÁS E. (2005) El "teletrabajo": una relación laboral sin regulación específica, *Lex nova: La revista*, ISSN 1139-2037, N°. 41, págs. 30-31, España.

GATTO F. (1989): Cambio tecnológico neofordista y reorganización productiva: Primeras reflexiones sobre sus implicaciones territoriales, *Revista EURE* (Vol. XVI, N°47), Santiago de Chile.

GAUTIÉ J. (2004): Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el posfordismo, Documentos para el seminario Mercados de trabajo, políticas de empleo y protección social, Documentos para Seminarios N°8 del PIETTE (Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo), Buenos Aires.

GIDDENS A. (1997): Vivir en una sociedad postradicional, en Beck, U., Giddens, A y Lash, S.: *Modernización reflexiva: Política, tradición y estética en el orden social moderno*, Alianza Universidad, Madrid.

_____ (1998): *Modernidad e identidad del yo: El yo y la sociedad en la época contemporánea*, Ediciones Península, Barcelona.

_____ (1999): *Consecuencias de la modernidad*, Alianza Editorial, Madrid.

_____ (2001): *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Taurus, Madrid.

GOFFMAN E. (1993): *Estigma. La identidad deteriorada*, Amorrortu Editores, Bs.As.

G.I.E.E (1995): *La economía uruguaya en los noventa: Paysandú, economía del Departamento, Convenio UTE - Universidad de la República*, Montevideo, Uruguay.

INE (2006): *Pobreza y desigualdad en Uruguay 2006*, INE, Montevideo.

KAZTMAN R. (2000) Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social, en BID-Banco Mundial-CEPAL-IDEA, 5° Taller Regional. *La medición de la pobreza: métodos y aplicaciones (continuación)*, Aguascalientes, CEPAL, p. 275-301., Santiago de Chile.

KLEIN E. (1999): *Mercados laborales, estratificación y desigualdades sociales. Una mirada sobre la situación de América Latina*, Ponencia presentada en Jornada de SIEMPRO y UNESCO - MOST, Buenos Aires.

LARANGEIRA S. (1997): *A realidade do trabalho no final do século XX: novos problemas, novas solucoes*, Ponencia presentada en el XXI encuentro anual de ANPOCS, Brasil.

LAUTIER B. (1991): *Informalidade das relacoes de trabalho e cidadania na América Latina*, Ponencia presentada en el Coloquio sobre Políticas económicas y cambios estructurales en América Latina, Universidad Federal de Bahía, Salvador, Brasil.

LÉPORE S. (2007): *Vulnerabilidad sociodemográfica en sectores carenciados del área metropolitana de Buenos Aires*, Univ. Católica Argentina, Departamento de Investigación Institucional, Programa Observatorio de la Deuda Social Argentina, Argentina.

MARSHALL T. H. (1997): Ciudadanía y clase social, Madrid, Alianza Editorial.

MAZZEI E., GALLICCHIO E. (1996): Reestructuración productiva y desajustes en los mercados locales y regionales de trabajo en Uruguay. 1985 - 1995, III Seminario Internacional de Impactos Territoriales de los Procesos de Reestructuración: Mercados de trabajo y desigualdades sociales, La Rábida (Huelva), España.

MEDA D. (1995) : Le fin de la valeur travail, Revista Esprit, París.

MERTENS L. (1996): Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Cinterfor-OIT, Montevideo.

MINGIONE E. (1998): Fragmentacao e Exclusao: A questao social na fase atual de transicao das cidades nas sociedades industriales avanzadas, en Dados, vol.41, N°4, Río de Janeiro, Brasil.

MONTREAL J., PEDREÑO A. (2001): Trabajo, ciudadanía social y riesgo biográfico en regiones periféricas, Universidad de Murcia, España.

MURMIS M. (2003): Cuestión social y lazos sociales, en Bendini M., Cavalcanti S., Murmis M. y Tsakoumagkos P. (comps.): El campo en la sociología actual. Una perspectiva latinoamericana, Editorial La Colmena, Buenos Aires.

MURRO E. (2004): La reforma de las pensiones en América Latina, Cuarto Curso-Seminario Internacional Financiamiento de la Seguridad Social, CEPAL-ILPES-CRP, Santiago de Chile.

NUN J. (1978): Despidos en la industria automotriz Argentina: estudio de un caso de superpoblación flotante, Universidad Nacional Autónoma, México.

_____ (1989): Crisis económica y despidos en masa, Editorial Legasa, Buenos Aires.

ODDONE G.; FILGUEIRA F., CORREA L. (1990): Del sector informal a la informalización de la economía: trabajadores nuevos en el Uruguay, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.

OIT (1995): Trabajo a domicilio, Informe V(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Ginebra.

___ (1998): Exclusión social y estrategias de lucha contra la pobreza, versión internet en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/papers/synth/socex/index>.

___ (2007), Revista Trabajo, N°59, Ginebra, Suiza.

___ (2007), Revista Trabajo, N°60, Ginebra, Suiza.

OLESKER D.; GUERRA P., AZAR P. (2001): La precariedad laboral en el sector privado del mercado de trabajo uruguayo, Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT, Montevideo.

OLESKER D., SALVADOR M. (2001): Análisis de las causas del desequilibrio en el Mercado de Trabajo e impactos de los cambios en los mecanismos institucionales de regulación, s/d.

OLESKER D. (2001): La composición social del Uruguay, Boletín Electrónico del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT, Montevideo.

_____ (2002): Uruguay: Impactos a nivel nacional, Ponencia en el Taller sobre impactos económicos del ALCA a nivel nacional y regional, Montevideo.

PELLEGRINO A. (2003): Caracterización demográfica del Uruguay, Programa de Población, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo.

PERAZZO I. (2008): Evolución de las principales variables del Mercado Laboral: 1996-2007, Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo DT 08/08, ISSN: 1688-5090, Montevideo.

PIZARRO R. (2001): La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina, Serie estudios estadísticos y prospectivos, CEPAL-ECLAC Naciones Unidas, Santiago de Chile.

PNUD (1999): Informe Desarrollo Humano en Uruguay 1999, Montevideo.

_____ (2001): Informe Desarrollo Humano en Uruguay 2001. Inserción internacional, empleo y desarrollo humano, Montevideo.

_____ (2005): Desarrollo Humano en Uruguay 2005. El Uruguay hacia una estrategia de desarrollo basada en el conocimiento, PNUD, Montevideo.

_____ (2008): Desarrollo Humano en Uruguay 2008. Política, Políticas y Desarrollo Humano, PNUD, Montevideo.

PORRINI BERACOCHEA R. (s/f), Nueva clase obrera, sindicatos y Estado en el Uruguay de la Segunda Guerra Mundial, ponencia presentada en jornada del Laboratório de História Social do Trabalho e da Cultura, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

PORTES A. (2000): La economía informal y sus paradojas, en Carpio, Klein y Novacovsky (comps.): Informalidad y exclusión social, SIEMPRO, OIT, Buenos Aires.

PORTILLO A. (2003): El Estado de bienestar en América Latina, La Factoría Revista digital, número 22-23, en www.revistalafactoria.eu, Barcelona.

PRIETO C. (2000): Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad del empleo (y su crisis), Política y Sociedad N°34, Madrid.

RAYA DÍEZ E. (2004): Exclusión social y ciudadanía: claroscuros de un concepto, APOSTA Revista de Ciencias Sociales, ISSN 1696-7348, Número 9, versión internet en www.apostadigital.com, España.

REVISTA DE LA CEPAL (1998): Reflexiones sobre América Latina y el Caribe, Número especial cincuenta años de CEPAL, Santiago de Chile.

RIELLA A., LEAL J. (comp.) (2000): Transformaciones en el empleo y las metodologías para su medición, Documento N° 41 UER FCS - RN, Salto, Uruguay.

RIELLA A. (comp.) (2006): Globalización, desarrollo y territorios menos favorecidos, Departamento de Sociología-FCS-UR, Montevideo.

RIELLA A., MASCHERONI P. (2009): Explorando la calidad del empleo en la forestación, Dpto. de Sociología, CSIC, FCS, Montevideo.

RIFKIN J. (1996): El fin del trabajo, Paidós, México.

RODRÍGUEZ V. J. (2000): Vulnerabilidad demográfica: una faceta de las desventajas sociales, CEPAL-CELADE, Santiago de Chile.

ROSANVALLON P. (1995): La nueva cuestión social. Repensar el Estado de Providencia, Manantial, Buenos Aires.

RUIZ-TAGLE J. (2001): La exclusión social en el mercado de trabajo: el caso del Mercosur y Chile, en Colección Grupos de Trabajo de CLACSO: Los Rostros del MERCOSUR. El difícil camino de lo comercial a lo societal, Santiago de Chile.

SUPERVIELLE M., QUIÑONES M. (2002): De la marginalidad a la exclusión social: cuando el empleo desaparece, Reunión Subregional de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Cochabamba, Bolivia.

_____ (2007): ¿Es posible concebir políticas de inclusión alternativas?, en De Martino M. y Morás L. (comps.): Sobre cercanías y distancias. Problemáticas vinculadas a la fragmentación social en el Uruguay actual, Ediciones Cruz del Sur, Montevideo.

SUPERVIELLE M, ZAPIRAIN H. (2009): Construyendo el Futuro con Trabajo Decente, 1ª Ed., Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.

SCHWARTZ H., JACOBS J. (1984): Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad, Editorial Trillas, fotocopia s/d.

TEZANOS J. (2001): El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?, Editorial Biblioteca Nueva. Madrid.

TISSERA S. (s/f): Precariedad Laboral y Desocupación: hacia condiciones de desprotección en el Gran Buenos Aires, Materiales de Trabajo Estudios Metodológicos SERIE 2, Buenos Aires.

TOMEI, M. (1999): El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa, en Cuestiones de Desarrollo, Documento de discusión 29, Departamento de políticas de desarrollo Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

VAZQUEZ LABA V. (2004): La vulnerabilidad social de los/as asalariados/as citrícolas y sus familias en la provincia de Tucumán, Revista de Estudios Sobre Cambio Social, año IV- número 14, Argentina.

VEIGA D. (1991): Desarrollo Regional en el Uruguay, Ed. CIESU. Montevideo.

_____ (2000): Sociedades locales y territorio en el escenario de la globalización, Edic. Facultad de Ciencias Sociales - CSIC, Montevideo.

_____ (2003): Transformaciones socioeconómicas y desigualdades regionales en Uruguay, en Acuña C. y Riella A. (comps.): Territorio, Sociedad y Región: Perspectivas desde el Desarrollo Regional y Local, Departamento de Sociología, FCS - UR, Montevideo.

VEIGA D., RIVOIR A. (2003): Fragmentación socioeconómica y desigualdades: desafíos para las políticas públicas, FESUR, Montevideo.

_____ (2004): Desigualdades Sociales en Uruguay. Desafíos para las políticas de desarrollo, Departamento de Sociología de F.C.S, Universidad de la República, Montevideo.

_____ (2008): Estructura social y tendencias recientes: Paysandú, Departamento de Sociología de FCS, Universidad de la República - Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Presidencia de la República, Montevideo.

_____ : Estructura social y tendencias recientes: Salto, Departamento de Sociología de F.C.S, Universidad de la República - Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Presidencia de la República, Montevideo.

WELLER J. (1998): Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes, CEPAL, Santiago de Chile.

_____ (2000): Tendencias del empleo en los años noventa en América Latina y el Caribe, Revista de la CEPAL nro. 72. CEPAL. Santiago de Chile

_____ (2007): La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos, en Revista CEPAL 92, Santiago de Chile.

WILCHES CHAUX, G. (1989): Desastres, Ecologismo y Formación Profesional, SENA, Colombia.

Artículos de prensa:

Teletrabajo: la oficina en casa, Diario "El País", 16 de junio de 2006.

Moreira, C., Diario "La República", 1 de junio de 2007.

FUENTES ESTADÍSTICAS

Banco de Previsión Social

Bases de datos del Sindicato de Obreros y Empleados de Paycueros

Bases de datos de la Unidad de Estudios Regionales de Facultad de Ciencias Sociales, Regional Norte de la Universidad de la República.

Encuesta de Teletrabajo del Grupo RADAR

Instituto Cuesta Duarte - PIT-CNT

Instituto Nacional de Estadística del Uruguay

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Organización Internacional del Trabajo

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

Sitio en internet de SADESA S.A (www.sadesa.com)

GLOSARIO DE SIGLAS

BPS	Banco de Previsión Social
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE / CEPAL)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
CLACSO	Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
CSIC	Comisión Sectorial de Investigación Científica (UR)
Decon	Departamento de Economía (FCS-UR)
DINAE	Dirección Nacional de Empleo (MTSS)
DISSE	Dirección de Seguros Sociales por Enfermedad
ECH	Encuesta Continua de Hogares (INE)
ENHA	Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (INE)
ERT	Equipo de representación de los trabajadores en el BPS
FCS	Facultad de Ciencias Sociales (Universidad de la República)
FESUR	Fundación Friedrich Ebert
GIEE	Grupo Interdisciplinario de Economía de la Energía
I+D	Investigación y Desarrollo
IDH	Índice de Desarrollo Humano (PNUD-ONU)
INDH	Informe Nacional sobre Desarrollo Humano
INE	Instituto Nacional de Estadística (Uruguay)
ISI	Industrialización por sustitución de importaciones
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
NBI	Necesidades Básicas Insatisfechas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSE	Obras Sanitarias del Estado
PBI	Producto Bruto Interno
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PO	Personal Ocupado
PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (central única de trabajadores de Uruguay)
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
RN	Regional Norte (UR)
SETP	Seguro de enfermedad de los trabajadores de Paycueros
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación
UR	Universidad de la República (Uruguay)
UER	Unidad de Estudios Regionales (FCS-UR)
UTE	Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas
UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay