
Diálogo social: una estrategia alternativa en la generación de empleo

Presentación de una experiencia regional uruguaya

Violeta García

Sumario: Introducción. 1. Concepto de diálogo social. 1.1 ¿Qué es el diálogo social? 1.2 Diálogo social en Uruguay. 2. Empleo. 2.1 Cambios en las formas de producción y de organización del trabajo. 2.2 Alternativas para enfrentar el desempleo. 2.3 Situación laboral en el medio rural. 3. Presentación de la experiencia. 3.1 Inicios. 3.2 Los actores y los acuerdos. 3.3 Análisis comparativo. 3.4 Vinculación diálogo social y empleo. 3.5 Las estrategias. 3.6 ¿Por qué esta experiencia fue distinta? Conclusiones.

Introducción

Este trabajo aborda el tema del diálogo social y su importancia como estrategia fundamental en las políticas activas de empleo.

La necesidad del diálogo social se hace cada día más evidente. La salida a las dificultades hace necesaria la formación de consensos, el acuerdo, la negociación; como lo indica el Dr. Ermida: *“todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto”*.

Es necesario que esté presente; a nivel internacional en los acuerdos regionales de integración, en el fortalecimiento de la democracia, en la legitimación del poder político, en la construcción de la ciudadanía

a través de la participación, en la convivencia de una sociedad pluralista donde deben coexistir grupos autónomos de intereses muchas veces en conflicto y en la formación de los equilibrios necesarios entre los actores del sistema de Relaciones Laborales entre otros.

La elección de vincular el tema del diálogo social al empleo, ha sido decidido por considerar urgente la búsqueda de alternativas a los problemas de desempleo, subocupación e informalidad que sufre nuestro país.

En este trabajo particularmente, se analizará una experiencia de búsqueda de soluciones a situaciones tan difíciles, tan diferentes y tan poco conocidas como son

las del trabajo en el Uruguay rural y la falta de oportunidades en el Interior de nuestro país.

Reflexionar en este contexto; ¿cuál es el diálogo social posible?, ¿cuáles son sus características y cuáles sus actores?

Es por eso que planteamos el diálogo social como una estrategia y una herramienta donde la suma de esfuerzos, la cooperación y el diálogo puedan transformar esas realidades.

La metodología para llevar adelante el contenido de este trabajo fue la de consulta bibliográfica que permitiera la conceptualización del tema en un marco teórico; y para la presentación de la experiencia, el relacionamiento directo con los actores involucrados.

Se presentará: en una primera parte, la concepción de diálogo social desde una perspectiva de sistema de relaciones laborales, para luego, ir acotándola a esa concepción de estrategia y herramienta en las políticas activas de empleo.

Una vez lograda esa conceptualización, vistas las características, los requisitos y los actores del diálogo social, se volverá a retomar cuando se presente la experiencia con una metodología de comparación.

La segunda parte, estará dedicada al tema empleo. Se analizarán los grandes cambios sufridos en el mundo del trabajo, qué pasó en los países latinoamericanos y particularmente en Uruguay. Cómo se ha tratado de enfrentar el desempleo, el subempleo y la informalidad. Cuáles son las políticas activas de empleo, nuestra responsabilidad de concretarlas y cuáles son las perspectivas.

Habiendo conseguido un marco teórico indispensable en el desarrollo de este estudio, se comenzará la tercera parte, donde a través de la presentación de una experiencia regional, se vincularán los temas propuestos.

La experiencia aborda los problemas de falta de trabajo y de oportunidades en el medio rural del norte de nuestro país, y revaloriza las estrategias de articulación, cooperación y movilización de recursos.

En la última parte, se intentarán algunas conclusiones basadas principalmente en la reflexión de la experiencia que aplica abordajes tradicionales, como son la capacitación y el trabajo cooperativo, a un contexto novedoso y construido entre muchos, que hace realidad el diálogo social en los lugares más apartados del Uruguay.

1. Concepto de diálogo social

1.1 ¿Qué es el diálogo social?

Tratar de definir el concepto de diálogo social, no es tan sencillo como lo indicaría la fácil comprensión de sus términos. La dificultad está dada justamente en la amplitud de éstos.

Aunque aparentemente es un concepto muy teórico y de compromisos muy difusos, hay vasta experiencia de diálogo social en UE, OIT, Mercosur y en Uruguay.

En un sentido amplio, se puede decir que diálogo social es cualquier tipo de comunicación entre distintos interlocutores sociales.

Como el planteamiento de este trabajo es vincular diálogo social y empleo, se

buscará su concepción como una variable del sistema de relaciones laborales y seguir a Ermida que lo define y caracteriza desde esta perspectiva.

Habiendo convenido esto; en el marco de las relaciones laborales, el diálogo social incluye a “*todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto*” (Ermida).

Esto supone entonces, la construcción de espacios donde se articulan intereses contrapuestos. Sus principales actores son los del sistema de relaciones de trabajo: las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno.

Hay distintos tipos de diálogo social y se puede clasificar según sus características:

Por su intensidad, según sea un diálogo de información, de consulta, de negociación colectiva, de concertación social o de medios participativos para la solución de conflictos. La diferencia está dada principalmente porque generan diferentes grados de compromiso. Así, un mero intercambio de información no crea un compromiso, pero sí lo hará una negociación colectiva o una concertación social, que seguramente culminarán en la concreción de soluciones acordadas.

Por su grado de formalidad, es decir, puede ser un diálogo formal, con existencia de normas que muchas veces crean estructuras y en este caso tendría además la característica de ser orgánico; o puede ser informal o espontáneo, donde simplemente los actores se ponen en comunicación entre sí para tomar una decisión. Puede aun comenzar siendo un diálogo informal y que

luego por la decisión que acuerdan, transformarse en formal; por ejemplo, cuando el resultado es una ley, o cuando el resultado de una negociación espontánea culmina en un convenio colectivo.

Por su dimensión en el tiempo, puede ser permanente y por lo general esta característica del diálogo está indicando la madurez y grado de consenso del relacionamiento, o puede ser intermitente o accidental.

Según los niveles donde se desarrolle, se hablará de diálogo social centralizado, supranacional, medio, descentralizado. El centralizado sería el que involucra un nivel nacional y en el otro extremo, el más descentralizado, sería el que sucede a nivel de empresa.

El requisito para que sea posible el diálogo social es contar con actores fuertes, representativos e independientes, que tengan la voluntad de resolver los problemas.

Evidentemente, no son estos adjetivos los más representativos de los actores de hoy. Un sindicalismo debilitado, que no logra reubicarse para actuar en las nuevas estructuras y que ve caer cada día las tasas de afiliación; un empresariado que no encuentra la forma de alinearse porque necesariamente compite entre sí y porque además está sujeto a los vaivenes de la competencia internacional; y un Ministerio de Trabajo no sólo debilitado por tener el menor presupuesto, sino también porque muchas de las decisiones que podría tomar, pasan primero por el Ministerio de Economía.

Debe además haber un equilibrio de poderes entre los actores, ya que en caso de que éste no exista, dice Ermida “*existi-*

rá una formalidad carente de contenido real, o será, tan desequilibrado que en verdad encubrirá la imposición de la voluntad de alguna(s) de las partes”.

En cuanto a la voluntad de dialogar; según Filgueira, Errandonea y Porzecanski, el diálogo social *“no es una conversación sino un intercambio con intenciones de cierre”*. Dicen estos mismos autores que es necesario que exista *“un contexto cognitivo compartido mínimo, donde los mensajes de los diversos actores puedan ser adecuadamente decodificados por los receptores pretendidos”*.

Los presupuestos son; la autotutela, la autonomía colectiva y la libertad sindical, es decir que su desarrollo sólo es posible en un Estado democrático, donde el diálogo es la práctica fundamental.

De cualquier manera, el diálogo social depende del contexto histórico, cultural y político de cada país. En el mundo hay distintos ordenamientos jurídicos, marcos institucionales y prácticas de diálogo social. Tener en cuenta el contexto al que nos vamos a referir, nos permitirá conocer a fondo a sus actores y promover las estrategias de diálogo social que más convengan.

En Europa después de la segunda guerra mundial aparecen modalidades de concertación social, acompañadas desde la OIT por la promoción del tripartismo, los convenios internacionales y la formación de institutos de concertación social.

En 1999, la OIT en su Programa y Presupuesto del bienio 2000-2001, así como en el de 2002-2003, ratifica como objetivo estratégico, *“consolidar el tripartismo y el diálogo social”*.

Se busca fortalecer el diálogo social para alcanzar el objetivo de que, hombres y mujeres puedan obtener trabajo decente y productivo.

En los países latinoamericanos, vale destacar la revitalización de la concertación social en los períodos (casi coincidentes en varios países sudamericanos) inmediatamente anteriores a la transición democrática. En esa concertación, en la mayoría de los casos, la convocatoria al diálogo no puede ser desde el Estado, sino que sucede en un ámbito mucho más amplio de iniciativa social.

El diálogo social ha sido exitoso en el Mercosur. Si bien surge como un tema lateral, rápidamente se instala y se comienza a trabajar en el Grupo de Trabajo N° 11 primero, y luego el Grupo de Trabajo N° 10, que incorporan en su agenda el estudio para la aprobación de un documento que contenga un núcleo duro de derechos fundamentales y un mecanismo de supervisión con participación de los sectores sociales. El Foro Consultivo Económico y Social, la Comisión Sociolaboral del Mercosur y la concreción de un Convenio Colectivo (Volkswagen) de dimensión regional.

En 1998, la Declaración Sociolaboral del Mercosur en su art. 13, lo proclama como un derecho fundamental: Los Estados se comprometen a fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional y regional, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, a fin de garantizar, mediante el consenso social, condiciones favorables al crecimiento económico sostenible y con justicia social de la región, y la

mejora de las condiciones de vida de los pueblos.

Se consolidan así los progresos logrados en la dimensión social del proceso de integración.

1.2 Diálogo social en Uruguay

En Uruguay la cultura de diálogo es mayor que en otros países. Ya desde 1943 existía una cultura de negociación y diálogo concretada en convenios colectivos, pero fundamentalmente, con la aprobación de la Ley de Consejos de Salarios que hicieron posible los acuerdos de los laudos y que funcionaron hasta 1968. Luego sufre el corte del período de facto, y se renueva e intensifica en la búsqueda del restablecimiento de la democracia, que culminaría con la salida institucional en el año 1985.

Este período se caracterizó por la concertación, el diálogo y los acuerdos entre los distintos actores sociales y políticos y sin el gobierno, y funcionó a través de un órgano, la Conapro, y distintas comisiones de trabajo.

Con la reinstitucionalización vuelven a establecerse los Consejos de Salarios, con la diferencia de que se conformó un órgano tripartito llamado Consejo Superior de Salarios y que si bien reanuda un diálogo de concertación, el contexto es completamente distinto. Pretendiendo además conciliar las características más democratizadoras de los Consejos de Salarios y las más centralizadoras de la Coprin, logra como resultado el ser poco formalizado y relativamente débil.

En el año 1990, se retira el Estado como participante, y los actores restantes, luego

de intentar acuerdos sobre salarios, empleo y reforma del Estado; no pueden continuarlo, debido a importantes diferencias entre ellos.

El diálogo se inicia entonces en otros escenarios y se trabaja en temas concretos. Se forma la Comisión Sectorial del Mercosur (Comisec), la Junta Nacional de Empleo (Junae), y un Grupo de Coordinación en materia de Salud Ocupacional y Condiciones Ambientales de Trabajo, todos de integración tripartita. Hoy también el Directorio del BPS tiene esa organización.

Hasta acá se planteó el concepto, y se contextualizó con una breve recorrida por la rica historia de diálogo social en el Uruguay. Ello habilita el comienzo de una tarea similar con el otro tema de esta propuesta que es el empleo, para luego poder vincularlos.

2. Empleo

2.1 Cambios en las formas de producción y de organización del trabajo

Cada vez que aparecen nuevas tecnologías, aparecen nuevas formas de producción y de organización del trabajo.

La primera gran transformación surge con la invención de la máquina a vapor, separando el capital del trabajo y sucede la Primera Revolución Industrial.

La Segunda Revolución Industrial, aparece con la producción masiva del acero y su comercialización a través de la industria automotriz, la producción estandarizada, el conocimiento científico aplica-

do al trabajo (microtiempos y micromovimientos del taylorismo), y tiene como consecuencia la fábrica, el trabajo subordinado, y fundamentalmente, la aparición del sindicalismo y la protección del trabajo a través del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

A partir de 1973 se puede hablar de la Tercera Revolución Industrial, llamada también Revolución Informática, que cambia los modelos de producción y va creando una nueva sociedad.

En ese año, aumenta el precio del petróleo, que pasa, de ser un bien de costo fijo a un bien escaso y de costo variable. Esta situación tuvo un enorme impacto de inflación en muchos países y de creciente desocupación.

A esto se le suman otros fenómenos como fue el del ingreso de la mujer al mercado de trabajo y los avances tecnológicos con la invención del “chip”.

A partir del año 1989, con la caída del muro de Berlín, desaparece el único modelo económico alternativo, se consolida el modelo capitalista y con él se instala la globalización de la economía, que cuenta con una ideología legitimadora que ya no privilegia el trabajo sino el capital.

La declinación de la sociedad industrial, provocó cambios vertiginosos en el sistema de relaciones laborales, para los que evidentemente el mundo del trabajo no estaba preparado. Hasta entonces, difícilmente se pueda repetir una etapa en que intereses tan distintos funcionaran. La situación de cientos de trabajadores en una misma planta, que compartían los mismos problemas, trajo como consecuencia un sentimiento de solidaridad que culmina con

el éxito del sindicalismo. A su vez, las reivindicaciones del trabajo eran atendidas, no tanto desde una voluntad de los empresarios sino por la protección dada por el Derecho del Trabajo.

La incorporación de tecnologías no solamente trae drásticas reducciones de personal, tiene además otra serie de consecuencias:

El desarrollo de las comunicaciones: que les da una importantísima fuente de poder. La situación de los mercados se conoce en todo el mundo prácticamente en forma simultánea, en el momento en que están sucediendo.

Un capital fluctuante: antes el capital tenía dueño, era físicamente identificable. Ahora se virtualiza y se dispersa en pequeñas acciones de grandes compañías y el mercado global es central. Los capitales emigran y van hacia donde esté la mejor ganancia. Gran parte de la economía está manejada por el exterior y no se puede controlar.

Cambios culturales: cambian los valores; la solidaridad se cambia por el individualismo, la persona que tiene éxito es la que no necesita la ayuda del grupo, la que logra la diferencia; el hombre fuerte triunfa y el débil es marginado.

La fugacidad: antes se contrataba un empleado para toda la vida; se cambia la expresión estabilidad en el trabajo, por la de flexibilidad.

Si miramos el mercado de trabajo desde sus actores, los cambios han sido muy difíciles para todos.

Para los trabajadores, esta transformación tecnológica multiplica las posibilida-

des de trabajo, pero reduce el número de empleados, ya que una sola persona puede hacer el trabajo de muchas. Grandes contingentes de mano de obra son sustituidos por máquinas de última generación y se mantiene un reducido número de trabajadores muy capacitados para operar esas máquinas, surgiendo una situación dual de incluidos y excluidos.

Se produce una descentralización fabril, la expansión del trabajo independiente y externo, y con ello, la debilidad del movimiento sindical. La acción colectiva, solidaria propuesta por los sindicatos, no es tan atractiva como el éxito profesional individual.

Se flexibilizan y desregulan los ordenamientos laborales. Aparecen nuevas formas de contratación, se adaptan la cantidad de trabajadores a los ciclos de producción, se vincula el salario con la productividad, se rota el personal, una gran cantidad de convenios tiene cláusulas referidas a algún aspecto flexibilizador. En Uruguay, según un estudio de UCUDAL, 18 de los 85 convenios firmados en 1996, y 12 de los 59 firmados en 1997, ya tenían cláusulas de este tipo.

Los trabajadores se enfrentan a un doble problema: la escasez de trabajo y el no menos grave de la calidad de los mismos. Los más pobres toman cualquier ocupación, porque no tienen posibilidad de optar y no pueden salir de la pobreza.

El persistente aumento del desempleo se vuelve estructural, con porcentajes históricos de desocupación, y no aparece en la sociedad otro valor que pueda sustituir al trabajo como valor de inclusión, de inserción social y como elemento de identificación social.

De inclusión social: porque aunque la realidad del trabajo cambie, toda la contención social sigue apoyada en el trabajo y el salario. Así es el caso de las jubilaciones, el seguro de enfermedad, el sistema de accidentes de trabajo. Todos dependen de un salario. De ahí que si falta el empleo, el riesgo de exclusión y marginación es real.

De identificación social: dice Romagnoli: *“el que no trabaja, no es”*. La primera forma que tenemos de presentar a una persona es por su nombre e inmediatamente por su actividad, a qué se dedica. En las tarjetas personales aparecen los principales datos, el nombre y qué hace. Cuando falta el empleo, falta la identidad. Cuando se pierde el trabajo y no se consigue otro, comienza la vergüenza y la marginalización del individuo.

Esta es una realidad de todos los países, los más desarrollados porque sufren niveles de desocupación que nunca habían tenido, y para nuestros países, principalmente a causa de la gran recesión y la finalización del modelo de industrialización sustitutiva de las importaciones.

Hasta entonces la forma tradicional de intermediación de los intereses del capital, los de los trabajadores y los del Estado, funcionaba con un sistema basado en organismos intermedios altamente inclusivos; un sindicalismo organizado en forma centralizada y bajo el amparo de una importantísima legislación laboral. En los conflictos intervenían Estado, empresarios, sindicatos y partidos políticos. El centro de resolución y receptor de las demandas era el Estado, que otorgaba una importante participación a las representaciones populares articulando lo político con lo social.

El Estado asumía una importante intervención en la satisfacción de las demandas sociales, desarrollando el Estado de bienestar. Se integraba la fuerza de trabajo al sistema productivo mediante empresas estatales que calificaba la mano de obra mediando así en la relación capital y trabajo. Lo importante de esa mediación es que se hacía con criterios sociopolíticos y no puramente económicos.

En los países latinoamericanos, la falta de niveles de exigencia y capacitación exigidos ha tenido tremendas consecuencias. Muchos empleos subsistían únicamente por la existencia de un sistema muy importante de protección del trabajo, que permitían la existencia del empleo improductivo. Durante décadas los Estados aprobaron leyes para proteger a los trabajadores, con la consecuencia de que el trabajo se volvió estable pero improductivo. Actualmente las empresas se deben reestructurar y los trabajadores que no son eficientes, son despedidos.

Es por esto que el nivel socioeconómico de las personas ha operado como un importante factor en la determinación de logros, es decir que el capital educativo influye en la capacidad de generar ingresos por trabajo. A la inversa, la población (generalmente los más jóvenes) que no estudia ni trabaja, multiplica su riesgo de marginalidad y vulnerabilidad económica y social, y por lo mismo las áreas rurales están en clara desventaja.

Paradójicamente, los bajos salarios y la disminución de los niveles de protección se vuelven una “ventaja comparativa” de los países pobres frente a los países ricos. Las grandes empresas se instalan donde los costos de producción sean más bajos. Y es

impensable enfrentar esta situación desde una lógica diferente a una política de bloque.

En cualquiera de los casos, está presente el riesgo de exclusión social, el de ruptura de la cohesión social y de la estabilidad misma del sistema democrático.

En cuanto a las empresas, si bien podríamos pensar que en este nuevo contexto pasan a tener un papel protagónico, en la realidad esto no es así. La feroz competencia por conseguir ingresar a los mercados internacionales, obligó a las empresas a reducir costos, incluidos los laborales. Esta situación fue más grave para las empresas de países de economías muy dependientes, como es el caso de las empresas uruguayas. Muchas de ellas no han tenido la capacidad para reconvertirse y otras están a medio camino. En estas condiciones la única forma de competir que visualizan, es recurrir a la más sencilla de las estrategias, bajar los salarios para poder bajar los costos de producción.

Aun el Estado pierde capacidad reguladora, ya que si sus condiciones no son convenientes, la empresa puede decidir trasladarse a otro país. Los Ministerios de Trabajo pierden su importancia, pues los temas se vuelven principalmente económicos y son los Ministerios de Economía los que terminan interviniendo en los temas laborales.

2.2 Alternativas para enfrentar el desempleo

En el contexto mundial, el empleo pasa a ser, como lo dice el Dr. Manuel Alonso Olea, “*un bien escaso y mal repartido*”.

Pero además, mientras que para los países ricos, la preocupación es por mantener niveles de vida ya alcanzados, la de los países pobres es el decrecimiento del empleo adecuado y tratar de frenar el aumento de las situaciones de subempleo, informalidad y condiciones de trabajo que no pueden ser concebidas como trabajo decente. Según datos de la OIT, el porcentaje de informalidad en América Latina es muy alto. En Uruguay se estima que es del 38%: 9 de cada 10 empleos, surgen en el sector informal.

Frente a este panorama, los países intentan promover un conjunto de políticas de empleo. Políticas activas, que buscan crear empleo, o como en nuestro país, que tienen el objetivo de lograr la inserción o reinserción de los trabajadores en el mercado de trabajo. Políticas pasivas que buscan proteger o amparar al trabajador durante el período de inactividad, principalmente el seguro de desempleo. Fomento del empleo y protección contra el desempleo son inseparables, así están planteados en varios convenios de la OIT y específicamente en el **Convenio N° 168, sobre fomento del empleo y la protección contra el desempleo.**

La promoción de estas políticas, por lo general se concretan a través de leyes, que muchas veces, como forma de estímulo a los empresarios, reducen los costos laborales (descuentos tributarios, contratos de aprendizaje, etc.), flexibilizando contratos con reducidas o nulas tutelas para los trabajadores.

En nuestro país existe la Dirección Nacional de Empleo (Dinae), órgano unipersonal, ocupado por el Director Nacional de Empleo que además es presidente

de la Junta Nacional de Empleo (Junae), órgano tripartito y paritario. Ambas fueron creadas por la Ley 16.320 del año 1992 bajo la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En un principio estuvo financiada por un Fondo de Reversión Laboral (FRL), integrado únicamente por aportes de los trabajadores privados, y su objetivo era recalificar a los trabajadores amparados en el Seguro de Desempleo en Montevideo. En 1996, se modifica la 16.320 y se aprueba la Ley 16.736 que establece un Sistema de Capacitación Laboral, que extiende el proyecto de capacitación a nivel nacional; está dirigido a ocupados y desocupados y modifica el sistema de aportes al fondo, que pasa a ser constituido también por los empresarios. Hay distintos programas, destinados a poblaciones específicas, como Projoven, Proimujer, Mevir Rural, etc.

Estos organismos son considerados como impulsores de las políticas activas de empleo, aunque en realidad no crean empleo, no crean nuevas empresas, nuevas fuentes de trabajo, sino que buscan la reinserción laboral del desempleado o la inserción en el mercado laboral de quienes buscan trabajo por primera vez.

En 1997, se creó la Ley N° 16.873, ley para el Fomento de la Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, creando cuatro modalidades de contratos para jóvenes, (contrato de práctica laboral para egresados de cursos de capacitación, contrato de beca de trabajo, contrato de aprendizaje y contrato de aprendizaje simple) que tiene la ventaja de que quienes son contratados en una de estas modalidades, cuentan con la misma protección laboral y social que cualquier trabajador.

Pero en Uruguay, el problema no es únicamente el desempleo, sino la cantidad de trabajadores que operan en malas condiciones, que se ocupan en empleos de baja productividad, empleos precarios que no les permite salir de la pobreza.

Nuestro país no había sufrido nunca altas tasas de desempleo. El desempleo, que hasta entonces era cíclico, dependiendo de las fluctuaciones de las variables macro de la economía, de los tiempos de crisis o de bonanza, donde las problemáticas que generaban se correspondían a la duración de los desajustes entre oferta y demanda, a partir de la instalación de este nuevo contexto mundial, fue perdiendo ese carácter transitorio y se vuelve permanente y estructural.

Actualmente la tasa de desempleo ha aumentado por encima de los niveles históricos. El país enfrenta signos de precarización de las fuentes de bienestar de la sociedad y principalmente del empleo.

Según el INE, en 2001, la tasa de desempleo masculina se ubicaba en el 11,5% y la femenina en el 19,8%, siendo casi iguales los guarismos de capital e Interior. Los últimos datos del INE, para los meses de mayo-julio de 2004, son, a nivel nacional del 13,3%.

En el contexto latinoamericano, nos habíamos caracterizado por ser una sociedad muy integrada, por mantener indicadores de bienestar social que nos ubicaban entre los primeros de la región y por el alto nivel educativo de su población, donde el porcentaje de alfabetización alcanzaba a un 95%.

En este escenario aparece todavía lo que es casi una consolidación de lo que se ha

llamado, el desarrollo de la economía no estructurada o informalidad, con una importancia cuantitativa tal (en América Latina casi un tercio del mercado de trabajo y en varios países más de la mitad), que debería considerarse uno más de los actores sociales. Son trabajadores que no aportan, que están fuera del sistema de seguridad social y que por lo tanto, no reciben ningún beneficio. Pero además, generalmente son personas que al no ser incorporadas a los sectores modernos de la economía, deben recurrir, según Tokman “*a desarrollar actividades de baja productividad y mal remuneradas*”.

De hecho son reconocidos principalmente por los municipios que, al no poder ofrecerles otra alternativa laboral, toman algunas medidas conciliatorias, como la de ubicarlos en determinados espacios públicos, o la expedición de un permiso que los identifique.

En este tema de la informalidad cabe destacar algunos enfoques bien distintos:

Desde un enfoque neoliberal, el autor peruano Hernando de Soto, asegura que estas actividades económicas informales son emprendimientos empresariales conaturales al capitalismo y que su informalidad es consecuencia de una incapacidad estatal para satisfacer las aspiraciones más elementales de los pobres, poniendo una serie de barreras y trabas burocráticas.

Para el PREALC, la informalidad es una condición involuntaria de los trabajadores, imposibilitados de integrarse al sector formal y moderno de la economía.

Para el autor chileno Luis Razeto, en todos los países de Latinoamérica, han

aparecido pequeñas actividades productivas y comerciales “cuyos protagonistas son los grupos sociales empobrecidos de los barrios y poblaciones marginales”. El aumento de este sector obedece a la “movilización y activación económica del mundo de los pobres”. Aparecen acá, las huertas familiares y comunitarias, las cooperativas, pequeños negocios de carácter familiar; que llevan adelante procesos de desarrollo micro y local. Tienen como resultado, estrategias de supervivencia, de subsistencia o de crecimiento, dependiendo de la estabilidad y permanencia que tengan en el tiempo.

De hecho, la expansión de este fenómeno, parece estar en los beneficios de la ilegalidad y en los elevados costos de la formalidad.

Hoy estamos frente a la existencia de una sociedad con marcadas diferencias sociales, y con una importante parte de la población poco integrada o excluida. Frente a estas realidades, volvemos a preguntarnos como lo hacíamos en la introducción, cuál es el diálogo social que pueda dar alguna respuesta eficaz en la atención de la desocupación y la pobreza.

Nuria Cunnil Grau, en un documento preparado para la VI Conferencia Latinoamericana de Servidores Públicos, en 1995, reflexiona a este respecto: *“En el contexto actual adquieren una importancia central el abandono de las lógicas autorreferenciales del sistema político-estatal junto con la lucha por la emergencia de un sistema político institucional que además de dar cabida a las distintas formas de representación social, pueda reconstruir el orden profundamente resquebrajado por la creciente desintegración social, así*

como admitir distintas formas de autoexpresión social”.

2.3 Situación laboral en el medio rural

El análisis de la situación laboral de los pobladores rurales es muy importante, ya que es en ese medio donde se desarrolla la experiencia que se presentará y es la realidad de la mayoría de los Departamentos del Interior de nuestro país.

Podemos decir que la situación es crítica, hasta por el desconocimiento que de ella se tiene. Las estadísticas llegan a relevar datos de las poblaciones de hasta 5.000 habitantes, luego no se cuenta (por lo menos oficialmente) con otros elementos, más que el conocimiento de campo y trabajos desde los gobiernos departamentales, de los que generalmente no existe sistematización.

Esta realidad dispersa, sumada a una cultura particular de la vida en el campo, hace casi imposible que los podamos asociar a las características de otros trabajadores.

Lo que sí sabemos, es de su éxodo cotidiano, primero a las ciudades capitales de Departamentos y luego a la capital del país. En una y en otra pasan a integrarse a los cinturones de pobreza de esas ciudades. Sin ninguna capacitación, con saberes y destrezas que no sirven en el medio urbano, sufren todavía la nostalgia de sus costumbres.

Si se acota el tema y se enfoca a la situación en el norte de nuestro país, se puede decir que también ellos han tenido que enfrentar cambios muy fuertes, y en ese

sentido la mayor o menor capacidad de respuesta, está incidiendo en sus posibilidades de trabajo.

La característica de esta población, es la de una oferta de mano de obra sin ninguna calificación, pero con saberes propios para desempeñarse específicamente en su medio. Luego, hay otros que únicamente logran trabajos escasos y zafrales, y finalmente una gran cantidad de jóvenes que no encuentran lugar en el campo y no se adaptan a la vida en la ciudad. En el primer caso, generalmente logran un trabajo estable pero con un salario muy bajo. En el segundo caso, las posibilidades de trabajo han aumentado (por la forestación), pero sigue siendo zafral; y en el tercer caso, una población joven, sin futuro y que significa un desafío para quienes intentan intervenir en las situaciones de desempleo y pobreza.

El cambio se produce principalmente por la irrupción de la forestación en esta zona, y también estos trabajadores han tenido que reconvertirse y capacitarse. El mayor cambio ha sido cultural. El peón, ganadero en el norte o agrario en el litoral, ha mantenido siempre una relación muy cercana con su patrón. En Tacuarembó, tuvieron la transición de quienes trabajaron en la tabacalera, donde si bien la empresa era transnacional, tenía sus técnicos y gerentes instalados en el Departamento. Pero en la forestación no conocen a los dueños y pocas veces a los gerentes. Las relaciones se canalizan a través de algún capataz. Sus saberes propios y destrezas, motivo de orgullo en su medio, se desvalorizan, deben cambiar el caballo y aprender a manejar una motosierra.

Si bien ahora hay más posibilidades de trabajo, éstas siguen en su mayoría, siendo zafrales, con un trabajo a destajo que puede crear situaciones de verdadera explotación. Están mejor salarialmente, pero con una alta rotatividad en los contratos, y cuando surge algún conflicto están totalmente desprotegidos. Esto se debe a que no se utiliza en absoluto la herramienta gremial. La organización es totalmente nula, no sólo por la falta de un sindicato que busque promover un gremio en el sector, sino principalmente a un problema cultural, que aun en esta situación no les permite reconocer la necesidad de agruparse.

Inclusive se podría asegurar que una negociación colectiva sería muy difícil, dada la diversidad de actores y de intereses: las grandes empresas, los pequeños productores, las tercerizaciones, la enorme diferencia entre trabajadores muy capacitados y muy bien pagos y la mano de obra descalificada y zafral.

Detenerse en este punto, se hizo necesario, porque aun hay que pensar en muchos pobladores rurales, que pierden cada día la esperanza de proyectar un futuro en el campo y se ven obligados a emigrar a la ciudad.

Debemos avanzar hacia una nueva concepción de desarrollo rural, que no se identifique únicamente con la producción o el consumo *per cápita*, sino que además de las consideraciones económicas, se tengan en cuenta también las dimensiones ambientales y sociales.

Las nuevas políticas económicas representan nuevos desafíos, nuevas reglas de juego, que implica que deba ser generada

nueva información para el éxito de los pobladores rurales en su medio.

Son temas prioritarios: la mejora en la calidad de vida en las zonas rurales y la valorización de los productos locales, facilitando el acceso de las pequeñas estructuras de producción, mediante actuaciones de tipo colectivo.

Este tipo de alternativas, exige el diálogo social, la articulación entre actores públicos y privados y la movilización de recursos que puedan generar un cambio para que sea posible el desarrollo de las personas y la vida en el medio rural.

3. Presentación de la experiencia

La experiencia que se va a presentar, fue llevada adelante por la ONG Programa Cardijn, fundada en 1982 en Montevideo y que a partir de 1998, comenzó a trabajar también con la Regional Norte. Su lema es “Solidaridad con los desocupados”.

Se irá presentando esta experiencia y a medida que se describa su desarrollo, se irá comparando y analizando. Se tomará como parámetro las características del diálogo social que se dejaron convenidas en la primera parte del trabajo, y se irán vinculando a los cambios logrados y a las oportunidades de empleo.

Este proceso se ha caracterizado como una experiencia regional, ya que involucra en el norte de nuestro país, a los Departamentos de Tacuarembó y Rivera, y se lleva a cabo específicamente en la zona rural de Tranqueras, localidad del departamento de Rivera, cerca de la frontera con Brasil.

3.1 Inicios

El proyecto se inició a partir de un curso de capacitación en la Producción y Comercialización de Hierbas aromáticas y medicinales, Horticultura y Arándanos en el Norte. Estuvo dirigido a jóvenes del medio rural de los Departamentos de Tacuarembó y Rivera.

Fue apoyado por la Junae a través de Projoven. Ya desde su diseño, se buscó una propuesta adaptada al medio y con la intervención de muchos actores. A medida que se avanzó y las articulaciones funcionaron, fue adquiriendo una importancia que trascendió en mucho su objetivo de capacitación e inserción laboral de los jóvenes que participaron.

En efecto, lo que se intenta resaltar acá es que no sólo hubo una capacitación que tiene como resultado que un grupo de jóvenes logre un empleo, sino que trasciende y llega a ser, en el contexto en que se generó, un proyecto de desarrollo local que se iba haciendo posible y se concretaba por la acción de un fluido diálogo social. Por eso se eligió como una experiencia modelo que se sigue desarrollando y donde cada etapa que se logra, significa una nueva puerta que se abre con nuevas propuestas y nuevas oportunidades.

El proyecto tuvo como objetivo principal la inserción de jóvenes en el mercado formal de trabajo, a través de su capacitación en la producción hortifrutícola en general y en dos nuevos rubros: la producción de arándanos y la de hierbas medicinales.

La capacitación incluyó además la planificación, comercialización, gestión y

desarrollo de emprendimientos propios y de un emprendimiento colectivo a efectos de lograr su efectiva inserción laboral, generando nuevas oportunidades de trabajo dependiente o independiente.

Comenzó en agosto de 2003 y estuvo dirigido a veinticuatro jóvenes de ambos sexos, de entre 17 y 24 años, pertenecientes al medio rural. La etapa de capacitación para la producción terminó en diciembre de ese año, y de ahí hasta el momento continúa su implementación para consolidar la inserción laboral.

Consideramos que el destaque de este proyecto es el desarrollo de algunas estrategias, que lo han hecho sumamente valioso, no sólo para los beneficiarios directos y sus familias, sino para los gobiernos Departamentales de Tacuarembó y Rivera y para toda una comunidad preocupada por el desempleo y el éxodo de sus jóvenes.

Se valoriza además su replicabilidad, y fundamentalmente, que lo que comenzó como un curso de capacitación, culmina con lo que podemos considerar el broche de oro, que es la concreción de la Cooperativa Agraria de jóvenes "Unir", que ya está en funcionamiento y produciendo.

Hasta acá se podría estar pensando en que es una experiencia exitosa de capacitación, pero en realidad la cantidad de actores que se comprometieron, la articulación y los acuerdos logrados y las transformaciones logradas en el medio, permiten decir que es una verdadera experiencia de diálogo social, con características de una intervención de desarrollo local. Tiene todavía la capacidad de continuar ampliándose y repitiéndose en la medida que se mantengan estas estrategias como eje principal del trabajo.

3.2 Los actores y los acuerdos

El proyecto partió de algunas seguridades, entre ellas: el conocimiento de que las intervenciones en lugares alejados de las ciudades son muy caras si no se tiene capacidad de movilizar recursos, y muy difíciles si no se cuenta con referentes locales legitimados por su presencia en el medio; la conciencia de que había instituciones públicas y privadas que compartían las mismas preocupaciones e inquietudes por la situación de los jóvenes del medio rural y una estrategia propia del Programa Cardijn de asociarse a quienes comparten el lugar donde se va a trabajar, en el convencimiento de que sólo la suma de esfuerzos, la colaboración y el diálogo pueden hacer posible una transformación.

Se fueron identificando los posibles actores, algunos naturales como el Programa Cardijn, con su propuesta de capacitación; Projovent, frente a quien se presentaba el proyecto a licitación; los jóvenes beneficiarios del proyecto; las Intendencias de Rivera y de Tacuarembó preocupadas por la situación de pobreza en las zonas rurales; la Empresa Forestal Colonvade S.A. inserta en el lugar y favoreciendo las intervenciones que mejoren la calidad de vida del entorno. Pero además intervinieron nuevos actores, que surgieron desde la necesidad de fortalecimiento de la capacitación, como fue el caso del INIA, la Facultad de Agronomía y la Escuela de Nutrición y Dietética, la Casa de la Universidad de Rivera, el Gremio Universitario de Rivera y ACIR (Centro Comercial e Industrial de Rivera). Finalmente intervinieron apoyos locales, como la Junta Local de Tranqueras y la UTU.

De manera que el diálogo comenzó antes de diseñarse el proyecto, ya que había que explicar y hacer creíble la propuesta, saber el grado de interés de cada uno en involucrarse y concretar cuál sería su colaboración. Recién después se podría redactar.

Programa Cardijn diseña el proyecto, para el que realiza un estudio de mercado, identificando la oportunidad del desarrollo de la producción hortícola en el norte. Con una población estable de aproximadamente 200.000 personas, los habitantes de estos centros urbanos son importadores netos de frutas y hortalizas producidas en otras partes del país, proviniendo un 80% de la capital Montevideo y del litoral oeste. Se identifican además dos nichos de mercado, la producción de arándanos (las tierras son ideales) y la de hierbas aromáticas. Fundamentalmente, logra aunar y generar capacidades locales para que el mismo sea exitoso.

Projovent, que apoya el proyecto y hace posible dos cursos de capacitación del que resultan beneficiados cuarenta jóvenes.

Jóvenes beneficiarios del proyecto; si bien se puede decir que en un comienzo son actores pasivos, cuando se organizan en una cooperativa, comienzan ellos a tomar decisiones que ya nacen con una imprevista de diálogo y que tienen gran incidencia en el territorio donde actúan.

Intendencias de Rivera y Tacuarembó, brindan el apoyo, fundamentalmente a través del conocimiento que tienen sus técnicos de las Oficinas de Desarrollo, de los productores y de las familias de las zonas rurales. También se comprometen con la compra de los plantines que se producirían, para destinarlos a sus proyectos.

Empresa Colonvade S.A.; el Programa Cardijn, había trabajado hasta el momento en seis proyectos de capacitación en Tareas Forestales en la zona norte del país, y a partir de las pasantías y de la búsqueda de inserciones laborales, se habían ido construyendo vínculos con la Empresa Colonvade S.A. Esta trayectoria observada y valorada positivamente como experiencia exitosa, trajo como consecuencia un acuerdo de concesión, mediante el cual, esta empresa cede al Programa Cardijn, parte de las instalaciones de su vivero, con una tecnología de punta que permite producir hasta 300.000 plantines por vez y la fracción de una hectárea de campo con riego por goteo, para cultivos demostrativos. Todo esto sin costo de mantenimiento durante el desarrollo del curso y luego por un plazo de dos años sujeto a evaluación, pudiendo extenderse hasta que la empresa inicie una segunda etapa de producción de plantines forestales. De manera que, toda la parte de prácticas y de producción se lleva a cabo en ese vivero.

Universidad de la República, a través de la Facultad de Agronomía y de la Escuela de Nutrición y Dietética, con sus proyectos de extensión universitaria y de seguridad alimentaria. Apoya con docentes y con el seguimiento técnico de la producción.

Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA), apoya con el diseño de la capacitación y el conocimiento de la producción de arándanos, tema totalmente nuevo y que surge del estudio de mercado como nicho de producción.

Casa Universitaria de Rivera, quien apoya principalmente haciendo contactos con estudiantes universitarios para brindar

a los jóvenes participantes del proyecto, atención odontológica o en policlínicas.

La Junta Local de Tranqueras, UTU y ACIR, dieron apoyos locativos para el desarrollo del curso.

Vista esta parte de la presentación, se puede iniciar un análisis comparativo.

Al comenzar el trabajo se dejaron planteadas algunas preguntas. Entre ellas si es posible un diálogo social en este medio, cuáles son sus actores y frente a qué tipo de diálogo social nos encontramos.

Se parte de la definición más amplia de que diálogo social es cualquier tipo de comunicación entre distintos interlocutores sociales; evidentemente en esta experiencia no sólo se pudo concretar, sino que hubo un ensanchamiento del formato tradicional de negociación y diálogo, incorporándose una gama cada vez más vasta de actores.

3.3 Análisis comparativo

Si se toma la definición del Dr. Ermida, desde la perspectiva del sistema de relaciones laborales *“todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto”*, la existencia de diálogo social también se confirma. La forma de relación de estos actores fue la de la cooperación, que pasa a ser el instrumento central para capitalizar beneficios. Se suman estrategias individuales y sectoriales, que permiten lograr una visión compartida para identificar lo que es posible y deseable.

Pasemos ahora a ver sus características, para poder luego tipificarlo.

Cuál fue la intensidad del diálogo: en este proceso hubo información, en cuanto se transmite a todos los actores sobre lo que se proyecta hacer y se invita a participar. Hubo consulta, principalmente en el diseño, con actores específicamente capacitados para intervenir en temas nuevos, y también consulta para la definición de cuál era la mejor forma de intervenir, en la que se respetaron los conocimientos de los actores locales, cuál podría ser el aporte de cada uno de ellos. Pero además, se supera este nivel de acuerdo, ya que esa múltiple participación llega a lograr compromisos y a concretar soluciones.

En cuanto a su grado de formalidad, se puede tipificar como una combinación: comienza siendo simplemente un intercambio de información con aspiraciones de colaboración, y llega a etapas de formalidad, con la firma de convenio de cesión del vivero por parte de la Empresa Colonvade y el compromiso del Programa Cardijn.

Por su dimensión en el tiempo: los compromisos formalizados a través de convenios, le da estabilidad en el tiempo, pero además el diálogo está fortalecido por la permanencia de los jóvenes que formaron su cooperativa y se insertaron en un medio del que además de ser actores naturales, nacen al diálogo territorial con un importante grado de consenso en el relacionamiento.

Según los niveles donde se desarrolla: estamos hablando de un diálogo social que no sucede entre trabajadores, empresa, gobierno como lo intentamos caracterizar. Todos estos actores están presentes, pero con las particularidades del contexto. Hay trabajadores que participan, acuerdan y se

comprometen, pero no en una relación de subordinación; la empresa también participa y se compromete, pero no en una relación de patrón; y por parte del actor Estado, participan dos gobiernos departamentales, que actúan, no como conciliadores de partes, sino como facilitadores, que además suman a la intervención un marco institucional. Evidentemente no es un diálogo centralizado, ya que no sucede a un nivel nacional, pero tampoco lo podemos categorizar como descentralizado, en el sentido de que no sucede a nivel de empresa.

En resumen, es un diálogo con características propias, marcadas fundamentalmente por el contexto y por la presencia de actores tradicionales, en roles diferentes, unidos por el diálogo y la voluntad de resolver problemas de desocupación y oportunidades de mejora de calidad de vida.

3.4 Vinculación diálogo social y empleo

Si se considera que el diálogo social es necesario, y que se vuelve fundamental en épocas de crisis, se puede afirmar que también adquiere una relevancia central cuando la actuación se realiza en contextos sumamente desfavorecidos. En estas situaciones ningún organismo, ninguna institución, ningún actor puede actuar solo y llegar a un resultado exitoso.

La desocupación como indicador de la subutilización de la fuerza de trabajo muestra que los jóvenes y las mujeres están más afectadas y que las oportunidades en el mercado laboral están condicionadas, en-

tre otros factores, por la edad, el nivel de estudios y el lugar de residencia.

Como ya se dijo, esta experiencia se lleva adelante en una zona rural, a medio camino entre los Departamentos de Tacuarembó y Rivera. El índice de Desarrollo Humano en estos Departamentos es de los más bajos del país: un 0.783 en Rivera y un 0.805 en Tacuarembó.

Los niveles de pobreza infantil en Rivera eran en el año 2000 de un 61,8%, y total de un 39,1%. Los niveles de pobreza infantil en Tacuarembó para el mismo año, eran de un 50,1%, y total de un 30,8%. El porcentaje de hogares con NBI en el Interior urbano para el año 1999, era de un 10,8%, mientras que en Montevideo era justamente de la mitad, un 5,4%.

Hasta el momento, el Programa Cardijn había venido trabajando en la capacitación de mujeres y jóvenes y luego se recorría un largo y costoso camino para lograr la inserción laboral en empresas del rubro a que correspondiere la capacitación.

Estas inserciones, si bien eran evaluadas como muy positivas por significar para los beneficiarios de los cursos, una primera experiencia laboral, muchas veces los empleos no tenían la estabilidad necesaria que les permitiera mejorar su calidad de vida.

Este proyecto se diseña con el fortalecimiento de un conocimiento del medio rural, con estrategias elegidas desde las experiencias de intervención que habían resultado más exitosas.

Por un lado surgió la necesidad de la capacitación en el tema productivo como área relacionada con el medio. Muchos de

estos jóvenes nacidos en el campo, terminaron la educación primaria, pero no tuvieron posibilidades de continuar sus estudios en la capital departamental. De manera que se quedaron en el lugar, sin ninguna preparación, viviendo de alguna changa en las estancias de los alrededores. Otros tuvieron oportunidad de plantar chacras en pequeños predios de su familia, pero la falta de conocimientos para un buen manejo de los suelos, o la falta de mínimas inversiones para hacerlo, les permite apenas una supervivencia, pero no la generación de un ingreso o un proyecto de familia en esas condiciones.

Evidentemente no era en este medio empobrecido donde se iba a lograr que los jóvenes una vez capacitados, tuvieran posibilidades de inserción laboral.

Es en la propuesta colectiva donde se encontraron las fortalezas. Para hacerla posible fue necesario el esfuerzo de muchos que hicieran posible un diálogo para transformar esta situación.

El resultado fue la generación de empleo con estabilidad y calificación, en una experiencia regional, que puede ser paradigmática para desarrollar en el medio rural.

3.5 Las estrategias

Las estrategias fueron elegidas para lograr una transformación de situaciones, que permitieran enfrentar el desempleo. Desde esta concepción el diálogo social fue la principal estrategia. Para hacerlo posible, fue necesario acompañarla de articulación, de cooperación y de enfoque territorial.

La articulación fue fundamental, en cuanto hizo posible el diálogo. Identificar bien el rol de cada uno y no superponer esfuerzos. Se articuló con los actores naturales de un sistema de relaciones laborales, y con quienes estaban directamente vinculados al desarrollo del proyecto; pero además hubo un ensanchamiento en la convocatoria a otros actores tan necesarios como los primeros, (organizaciones sociales, referentes de jóvenes, maestros, prensa, etc.).

Se hizo presente una pluralidad de nuevas expresiones organizativas, que amplían las oportunidades y los ámbitos para la participación, que trabajan con distintos niveles de abordaje y dimensiones relevantes.

José Luis Castagnola habla sobre el reconocimiento específico de roles de los movimientos sociales y los ubica en *“la introducción de elementos novedosos o innovadores en la esfera del debate político público y en el nivel de las prácticas de gestión social”*. El Programa Cardijn logra aunar esas fortalezas y establecer un sabio equilibrio entre una metodología participativa y la búsqueda de la eficacia y la eficiencia.

La cooperación. Se tuvo claro cuál podía ser el aporte de cada uno de los actores involucrados.

Los gobiernos departamentales como naturales motores de desarrollo, con las herramientas de información local y de perspectiva regional, conocedores de las situaciones de dificultad de su población.

La Empresa Colonvade que en este caso fue un actor que aportó y continúa aportando apoyos principalmente materiales, al

conceder un espacio altamente tecnificado para desarrollar la capacitación y posteriormente el lugar donde se concentra la cooperativa.

La capacitación brindada por la ONG, pero con el apoyo de temas muy específicos, que pudo brindar la Universidad de la República.

La sociedad civil, que a través de sus respectivas organizaciones se sumó al proyecto.

El enfoque territorial. Es en esta coyuntura de fuertes cambios en los contenidos y organización del empleo donde surge la revalorización del territorio como el espacio donde mejor se articulan las necesidades y oportunidades, donde se encuentran las realidades micro y las realidades macro, donde se conecta el pequeño empleo con los grandes mercados.

El territorio también como entorno natural donde se produce el encuentro entre las realidades locales, y donde fundamentalmente se interrelacionan los recursos humanos, los trabajadores, los empresarios y la sociedad civil organizada.

Desde este enfoque, Tranqueras surge como un lugar en el que se conjugan: las oportunidades laborales principalmente a través de la presencia de una empresa forestadora de primera línea, con la voluntad y sensibilidad de distintos actores en la búsqueda de la creación de espacios de desarrollo local que permitieran a sus jóvenes trabajar con un sentido de pertenencia al medio.

La forma de consolidar esta realidad, fue construir entre todos un diálogo entre lo público y lo privado como una forma

de interlocución inteligente para el logro de proyectos estratégicos comunes.

3.6 ¿Por qué esta experiencia fue distinta?

El proyecto tuvo un contenido social muy fuerte, en el que se involucraron una multiplicidad de actores. El diálogo social trascendió la propuesta de capacitación. Se considera que el logro más importante de este proyecto fue la concreción de una cooperativa de jóvenes, que desde un curso de capacitación para mejorar sus posibilidades de ingreso al mercado laboral, terminan trabajando formalmente en un emprendimiento colectivo, que además va a ser cabeza de una red de pequeñas empresas para la comercialización de sus productos.

Es una experiencia que se va desarrollando como un proceso que tiene continuidad y que a medida que se van concretando logros, van surgiendo nuevos desafíos.

Actualmente se firmó un nuevo convenio, ahora con la Iglesia, para la cesión por diez años de un predio en Tranqueras, destinado a la producción de la Cooperativa donde una vez finalizada la concesión de Colonvade, se pueda continuar trabajando, y en el edificio existente instalar un centro de promoción.

Hay otros desafíos generados a partir de esta experiencia, que seguramente se irán concretando en los próximos años:

- La necesidad de completar la inserción a la Cooperativa de todos los jóvenes que participaron del proyecto a la que

van ingresando en una primera etapa como empleados, y luego de mantener su voluntad de permanecer en la misma, pasan a ser cooperativistas.

- La expansión de la experiencia a otros grupos de Cardijn, que participarían de la Red de Pequeñas Empresas para la comercialización de lo producido. Se buscará crear redes de agregación para que puedan competir en mejores condiciones.
- La concreción de un apoyo de micro-capitalización que permita apoyar a quienes estén en condiciones de iniciar una experiencia de autoempleo o microemprendimiento familiar, ya que muchos de los beneficiarios de los cursos productivos de Cardijn en el medio rural, cuentan con parcelas de tierra, donde podrían producir y luego integrarse a la Red de Comercialización, sumando volúmenes y llegando a lograr precios competitivos.

Conclusiones

Para finalizar este trabajo, se intentarán algunas conclusiones.

Generalmente, cuando se habla de diálogo social, se piensa que sólo es posible en ámbitos de negociación y entre los actores naturales de las relaciones de trabajo. Sin embargo, es importante valorizar el diálogo social también como estrategia que une visiones y proyectos comunes, creador de empleo, apoyando a los colectivos más desfavorecidos y buscando su integración.

El conocimiento y descripción de esta rica experiencia, invita a reflexionar en la búsqueda de modelos de desarrollo económico y productivo integrados a las relaciones de trabajo.

Es necesario visualizar posibles salidas y concebir propuestas que no se limiten a atender demandas a corto plazo sino orientadas hacia resultados de mediano y largo aliento.

Es de destacar el círculo virtuoso de acuerdos generados en virtud de la acción de una múltiple y variada gama de actores. La significación de la salida de la Universidad al Interior, la interacción institucional y de ella con la sociedad, el efecto “derrame” de suma de esfuerzos y de nuevos proyectos de acción conjunta.

Si bien se debe reconocer la enorme capacidad de articulación de la ONG Programa Cardijn, de indudable presencia y legitimación en la región, el diálogo social generado fue tan exitoso, también porque estaba presente la voluntad de dialogar, había una conciencia y una predisposición de los actores al diálogo.

Como afirman Filgueira, Errandonea y Porzecanski, el diálogo social “*no es una conversación sino un intercambio con intenciones de cierre*”. Dicen estos mismos autores que es necesario que exista “*un contexto cognitivo compartido mínimo, donde los mensajes de los diversos actores puedan ser adecuadamente decodificados por los receptores pretendidos*”.

Este tipo de trabajo en una región, trae como consecuencia un territorio enriquecido. En el nivel nacional predominan las lógicas sectoriales. Cada sector actúa según su propia racionalidad, desencadenan-

do dinámicas yuxtapuestas que no siempre logran articularse entre sí. Sólo cuando el territorio se convierte en una variable central, las lógicas sectoriales deben ajustar sus diferentes racionalidades, y deben generar relaciones horizontal-territoriales, generalmente muy débiles o inexistentes.

Con el diálogo social entablado, hubo una recuperación de espacios de solidaridad y un surgimiento de actores de naturaleza grupal, que logran distinguirse de la lógica individual y desarrollan acciones orientadas al mejoramiento de la comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

- AROCENA, José. El desarrollo local: un desafío contemporáneo. *Prisma*.
Derecho introductorio de relaciones laborales. Montevideo: Udelar. Recopilación de clases. 2001.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. *Marco teórico y comparado del diálogo social en el Uruguay y en la región*. Conferencia en Jornada Internacional de Relaciones Laborales sobre “Diálogo social: perspectivas en el Uruguay y en la región”.
- . La flexibilidad laboral. *Revista Escenario* 2. Montevideo. n. 3, dic.2000.
- . *Instituciones y relaciones laborales del Mercosur*. (Internet).
- ERMIDA URIARTE, Oscar; ROSENBAUM RIMOLO, Jorge. *Diálogo social sobre formación en Uruguay*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.
- GUERRA, Pablo. *Sociología del trabajo*. Montevideo: FCU.
- MARSIGLIA, Javier. La gestión social a nivel local. *Prisma*. n. 4, 1995.
- RASO DELGUE, Juan. *El rol del derecho del trabajo y de la relaciones laborales en las políticas de creación de empleo en América Latina*. (Internet).
- . *Las transformaciones del trabajo*. (Internet).
- . *La dimensión social de la globalización*. (Internet).
- SOSA, Enrique. *Actores colectivos y trabajo humano: diálogo social en América Latina*. (Internet).

