

# Construyendo el futuro con trabajo decente

Marcos Supervielle  
Héctor Zapirain

con la colaboración de  
Mariana Cabrera

Esta publicación ha sido financiada  
(en el marco de las actividades del Proyecto Construyendo Futuro con Trabajo Decente)  
por la Organización Internacional del Trabajo.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA  
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY



CONSEJO DE EDUCACIÓN  
TÉCNICO PROFESIONAL  
*Universidad del Trabajo del Uruguay*



Administración Nacional  
de Educación Pública  
Consejo Directivo Central



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY



ANEP  
CONSEJO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

## **MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA**

Ing. María Simon  
Ministra de Educación y Cultura

Dr. Felipe Michelini  
Subsecretario

Dra. Panambi Abadie  
Directora General

Dra. María Elena Martínez  
Directora de Derechos Humanos

## **MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Eduardo Bonomi  
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Jorge Bruni  
Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social

Luis W. Alvarez  
Director General de Secretaría

## **ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

### **Consejo Directivo Central**

Dr. Luis Yarzábal (Presidente)  
Prof. Lilián D'Elía (Consejera)  
Mtro. Hector Florit (Consejero)  
Lic. Laura Motta (Consejera)

### **Consejo de Educación Secundaria**

Insp Alex Mazzei (Directora General)  
Prof. Martín Pasturino (Consejero)  
Insp. Herminia Pucci (Consejera)

### **Consejo de Educación Técnico Profesional**

Prof. Wilson Netto Marturet (Director General)  
Insp. Juan José de los Santos (Consejero)  
Arq. Prof. Fernando Tomeo (Consejero)  
Esc. Ma. Beatriz Dos Santos (Secretaria General)  
Prof. Osvaldo Fernández (Secretario Docente)

Esta publicación no necesariamente refleja el punto de vista o las políticas de la OIT.

*1ª Edición, junio de 2009*

FUNDACIÓN DE CULTURA UNIVERSITARIA  
25 de Mayo 568 - Tel. 916 11 52 - [www.fcu.com.uy](http://www.fcu.com.uy)  
C.P. 11.000 - Montevideo - Uruguay  
Correo electrónico: [ventas@fcu.com.uy](mailto:ventas@fcu.com.uy)

## Índice

Presentación .....	9
Prólogo.....	11
Introducción General .....	13

### PRIMERA PARTE

<b>Derechos Humanos y Trabajo</b> .....	17
---	----

#### Capítulo I

##### **La evolución del concepto de trabajo y su relación con los**

<b>Derechos Humanos</b> .....	17
1. Introducción .....	17
2. La génesis del término trabajo .....	18
3. El concepto de trabajo de la antigüedad al medioevo.....	19
4. La evolución del trabajo del medioevo hasta la edad moderna .....	25
5. El trabajo de la edad moderna a la contemporánea.....	30
5.1. Los sistemas de trabajo en la América Precolombina .....	31
5.2. Los sistemas de trabajo que se instauraron durante la colonización española.....	33
5.3. El legado artiguista en derechos humanos .....	37
5.4. Nuevas conceptualizaciones del trabajo en Europa con la Reforma Protestante.....	39
5.5. Transformaciones de los sistemas de trabajo durante la edad moderna en Europa .....	42
6. Las conceptualizaciones del trabajo en la edad contemporánea .....	43
Hacia una nueva conceptualización del trabajo como “resolución de problemas” .....	49
7. A modo de conclusión .....	53
8. Bibliografía Consultada .....	56

#### Capítulo II

<b>Derechos fundamentales relativos al trabajo</b> .....	59
--	----

1. Introducción .....	59
2. Internacionalización de los derechos concernientes al trabajo humano.....	60
2.1. La universalidad de los problemas que presenta el trabajo subordinado o dependiente (asalariado) .....	61
2.2. La idea (cada vez más vigente) de que existe un nexo indisoluble entre Paz Social y Justicia Social .....	61
2.3. Internacionalización de la economía y los problemas que genera la competencia comercial .....	61
2.4. Incorporación de Principios y Derechos laborales a las Declaraciones, Pactos y Tratados Internacionales de DD.HH. ....	62
2.5. El fenómeno de la migración y la respuesta desde el Derecho .....	62
2.6. Acción internacional de organizaciones e instituciones diversas.....	63

3.	La Organización Internacional del Trabajo .....	63
3.1.	Constitución y evolución .....	63
3.2.	Fines y cometidos .....	65
3.3.	Composición, organización y funcionamiento .....	66
3.4.	Función normativa y medios de acción .....	68
4.	Derechos Humanos o Derechos fundamentales de la persona .....	70
4.1.	Concepto de Derechos humanos fundamentales .....	70
4.2.	Nuevos derechos o un desarrollo “aggiornado” de libertades y derechos de viejo cuño.....	73
5.	Los Derechos Humanos laborales .....	73
5.1.	Planteo previo .....	73
5.2.	Fuentes de los derechos laborales fundamentales. ....	74
6.	Sistema normativo de la OIT.....	77
6.1.	Las normas internacionales del trabajo (NIT) .....	79
6.2.	Convenios fundamentales .....	80
6.2.1.	Convenio núm. 87, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 .....	80
6.2.2.	Convenio núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 .....	81
6.2.3.	Convenio núm. 29, sobre trabajo forzoso, 1930.....	81
6.2.4.	Convenio núm. 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.....	81
6.2.5.	Convenio núm. 100, sobre igualdad de remuneración, 1951.....	81
6.2.6.	Convenio núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 .....	82
6.2.7.	Convenio núm. 138, sobre la edad mínima, 1973 .....	82
6.2.8.	Convenio núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. ....	82
6.3.	Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) .....	83
6.4.	Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) ..	84
6.5.	Seguimiento y contralor de la aplicación de las NIT .....	85
6.6.	Relación entre derechos civiles y políticos y los derechos sociolaborales .....	88
7.	Los Derechos fundamentales del trabajo en la Constitución uruguaya .....	89
7.1.	Marco general.....	89
7.2.	Principio rector: la protección del trabajo .....	90
7.3.	Reconocimiento y promoción de los derechos sindicales .....	91
7.4.	Los derechos de los trabajadores en cuanto ciudadanos .....	92
7.5.	Mecanismos de protección y garantías de los derechos consagrados .....	93
8.	Trabajo, Derechos e inclusión social .....	94
8.1.	Breve panorama del escenario contemporáneo.....	94
8.2.	Trabajo decente: una idea promovida por la OIT.....	96
8.3.	Diálogo social instrumento de gobernanza y democracia .....	98
8.4.	La lucha contra la inseguridad y la desocupación .....	101
8.5.	La promoción y creación de empleos de calidad.....	102
8.6.	El acceso de los jóvenes y marginados al circuito laboral.....	103
	Bibliografía .....	104

SEGUNDA PARTE .....	107
Derecho y realidad en la experiencia uruguaya .....	107
Consideraciones previas .....	107
El contexto económico.....	108

### Capítulo III

<b>Marco jurídico e institucional</b> .....	111
1. Participación y diálogo social.....	111
1.1. A nivel macro podemos identificar los siguientes ámbitos de participación y diálogo .....	114
1.2. A nivel de rama o sector de actividad.....	115
1.3. En el ámbito de la empresa, establecimiento o unidad de producción .....	115
2. Trabajo infantil.....	116
3. Igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo y ocupación .....	120
3.1. Una muy breve aproximación conceptual general.....	120
3.2. Los planteamientos de la OIT .....	120
3.3. La legislación positiva.....	122
4. Trabajo forzoso u obligatorio .....	125
Bibliografía .....	127

### Capítulo IV

<b>Análisis sociológico de los Derechos fundamentales vinculados al Trabajo en el Uruguay contemporáneo</b> .....	129
1. El Diálogo social y el Derecho (humano) a la libertad sindical. El Diálogo social en el Uruguay contemporáneo .....	131
1.1. El derecho al ejercicio de la libertad sindical .....	132
1.2. Las Tasas de afiliación hasta 2006 .....	132
1.3. Cambio de orientación de las políticas de relaciones laborales .....	138
1.4. Conclusiones acerca del impacto de las políticas de derecho a la libertad sindical de una política progresista.....	139
1.5. Condiciones estructurales para el Desarrollo y su impacto sobre la libertad sindical.....	141
1.6. Conclusiones generales.....	146
2. Trabajo infantil.....	146
2.1. El trabajo infantil en el pasado y su proyección en el presente .....	146
2.1.1. Elementos históricos.....	146
2.1.2. Aproximación al concepto de trabajo infantil.....	148
2.1.3. El concepto de trabajo infantil en los instrumentos normativos de la OIT .....	150
2.1.4. Otras reflexiones sobre el tema .....	151
2.2. Las estadísticas sobre trabajo infantil.....	152
2.2.1. Trabajo infantil propiamente dicho.....	152
2.2.2. Tareas intensivas dentro del hogar.....	155
2.3. Las tareas concretas que realizan los niños.....	156
2.4. Evolución del Trabajo infantil y su inserción escolar.....	157
2.5. Relaciones de trabajo y aprendizaje en el trabajo infantil .....	158

2.5. Conclusiones .....	160
Bibliografía y fuentes consultadas .....	161
3. Discriminación en el mercado laboral.....	162
3.1. Introducción.....	162
3.1.1 Discriminación, derechos humanos y mercados laborales .....	162
3.1.2. Discriminación y segregación en el mercado laboral.....	164
3.1.3. Dificultades de medición de la discriminación laboral .....	166
3.2. Discriminación laboral de género .....	167
3.2.1 División sexual del trabajo y los ámbitos “propios” de varones y mujeres: el espacio privado de la reproducción y el espacio público de la producción en el mercado.....	167
3.2.2. La participación de las mujeres en el mercado laboral uruguayo.....	168
3.2.3. Mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y restricciones en el empleo .....	169
3.2.4. Desigualdad de oportunidades en el mercado laboral como efecto de la división sexual del trabajo en el hogar .....	171
3.2.5. Desigualdades como efecto de la doble jornada y la carga de trabajo global.....	172
3.2.6. La segregación ocupacional: trabajos “femeninos” y “masculinos” con calidad y retribuciones desiguales .....	173
3.2.7. La brecha salarial y la desvalorización de las ocupaciones “femeninas”.	174
3.2.8. El ejercicio de los derechos laborales y la participación gremial .....	176
3.2.8. En síntesis.....	177
3.3. Discriminación étnico/racial .....	178
3.3.1 El racismo como ideología justificadora de la explotación de mano de obra en la colonización .....	178
3.3.2. Participación en el mercado de trabajo de la población afrodescendiente .....	179
3.3.3. Discriminación en el mercado laboral. La situación de los afrodescendientes.....	180
3.3.4. Desigualdad en el acceso, rendimiento y tipo de educación.....	180
3.3.5 Acceso más temprano al mercado de trabajo, con experiencias menos “rentables” .....	182
3.3.6. Segregación ocupacional horizontal y vertical.....	183
3.3.7. La brecha salarial como resultado de desigualdad de oportunidades antes y dentro del mercado laboral .....	155
3.3.8. En síntesis.....	186
3.4. Otras poblaciones en riesgo de discriminación laboral .....	187
3.4.1 Discriminación por discapacidad.....	188
3.4.2. Discriminación por pertenencia a un grupo de edad.....	189
3.4.3. Otros grupos en riesgo.....	189
3.4.5. La discriminación por la posición socioeconómica .....	190
Bibliografía .....	190
4. El trabajo forzoso .....	191
EPÍLOGO.....	193

## Presentación

Promover las oportunidades que permitan a mujeres y hombres obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de dignidad humana, igualdad, libertad y seguridad, es un objetivo prioritario de la labor de la OIT.

Se considera trabajo decente, aquel que resume las aspiraciones individuales relativas a la vida laboral y permite desempeñar una actividad productiva, con una remuneración justa, seguridad laboral y protección social para las familias. Éste también ofrece posibilidades de desarrollo personal e integración social, libertad para expresarse a través de organizaciones y participar en las decisiones que los afectan, sin discriminar entre mujeres y hombres.

Las aspiraciones nacen en la infancia y se desarrollan en la adolescencia, por lo que resulta indispensable reflexionar, durante la época escolar, sobre una de éstas: tener un trabajo decente a futuro.

La exitosa experiencia en este sentido, desarrollada en el marco del Programa de Trabajo Decente impulsado por la OIT en Uruguay en 2007, avala la posibilidad de obtener un buen resultado en los lugares donde se aplique. Esta iniciativa que fue llevada a cabo por el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Administración Nacional de Educación Pública se desarrolló en seis centros educativos en los que se impartieron conocimientos sobre los Derechos Fundamentales y los Principios del Trabajo Decente.

La inversión necesaria para realizar esta labor educativa puede otorgar frutos muy positivos al país. Quienes llevaron a cabo la experiencia en Uruguay, se vieron incentivados por esto. Consideraron importante incorporar el tema como una propuesta para inculcar a la juventud los valores que más tarde los impulsen a velar por el respeto a los derechos laborales, el empleo productivo bien remunerado y la protección social, dentro de un marco de diálogo. Como fruto de esta actividad, los profesores también serán beneficiados ya que podrán transmitir estos contenidos a las nuevas generaciones de alumnos, contribuyendo a lograr el objetivo final: un trabajo decente para todos.

Deseamos destacar, la inmensa labor y responsabilidad asumida por las entidades involucradas en este proyecto, tanto en el plan piloto como en la experiencia que se inicia en las escuelas uruguayas, como consecuencia de la incorporación de este tema en los programas curriculares de la educación media.

De esta forma, se educa para que los empresarios y trabajadores de futuras generaciones tengan las mejores relaciones laborales posibles con el fin de preservar la paz en la empresa y en el país, como también el bienestar de los actores involucrados.

**Guillermo Miranda**

Director

Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina





## Prólogo

La presente edición es el corolario de un exitoso proyecto que surge en el año 2005 con la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo de financiar una experiencia piloto para impartir a jóvenes del sistema de Enseñanza Media y Técnica, nociones sobre los Derechos Fundamentales del Trabajo y los principios del Trabajo Decente. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación y Cultura, el CODICEN, el Consejo de Educación Secundaria y el Consejo de Educación Técnico Profesional articularon acciones e instrumentaron el proyecto en 2 etapas.

La primer etapa consistió en la implementación de una experiencia piloto en seis Centros Educativos de Secundaria y UTU e involucró 6 equipos de Dirección, 18 Docentes y 1500 alumnos aproximadamente. Participaron de la misma el Liceo Departamental N° 1 de Maldonado, la Escuela Agraria de Durazno, la Escuela Técnica de Dolores, el Liceo N° 6 Francisco Bauzá de Montevideo, el Liceo N° 10 Dr. Carlos Vaz Ferreira de Montevideo, y la Escuela Técnica de Flor de Maroñas de Montevideo. Los docentes seleccionados fueron capacitados por el Dr. Héctor Zapirain y el Soc. Marcos Supervielle, quienes redactaron un “Manual para los Docentes”, y durante el segundo semestre del año 2007 impartieron los conceptos en el aula. Los exitosos resultados obtenidos sorprendieron por igual a docentes y responsables del proyecto. Los estudiantes trasladaron el tema a su propia realidad y comprendieron mejor el mundo del trabajo. Los estudiantes de Maldonado encontraron que en su Departamento había discriminación por la apariencia en los trabajos por temporada; los del Bauzá constataron las diferentes realidades que se viven en curtiembres donde había diálogo entre empresarios y trabajadores y en las que no lo había; los de Escuela Agraria de Durazno comprendieron la realidad de trabajo infantil de los jóvenes de zonas rurales y aprendieron los requisitos necesarios para realizar ese trabajo en regla y con protección; los de la Escuela Técnica de Flor de Maroñas relevaron la realidad de su barrio en la feria barrial; los de la Escuela Técnica de Dolores hicieron una ficha llamada “Así sería mas lindo mi país” donde expusieron ideas, propuestas y opiniones respecto a los Derechos Fundamentales y al Trabajo Decente; y los del Liceo 10 de Montevideo, denunciaron las dificultades de acceso al empleo que enfrentan los jóvenes a través de la creación de un guión de teatro y su posterior representación.

Los docentes seleccionados desempeñaron un rol fundamental, ya que el proceso vivido por los estudiantes fue primero transitado por ellos. Estos fueron los primeros en entusiasmarse con el proyecto, afirmando que este venía a llenar una necesidad de los jóvenes de investigar sobre la realidad que van a enfrentar al ingresar al mundo del trabajo.

La segunda etapa del proyecto se inicia con esta edición del “Manual para los Docentes”, que ahora cambia su nombre por “Construyendo el Futuro con Trabajo Decente”, incorporando un capítulo donde se analiza la realidad nacional en materia de Trabajo Decente y Derechos Fundamentales del Trabajo.

El presente contiene dos interesantes enfoques: el sociológico (e histórico) y el jurídico, y fue realizado por dos especialistas en la temática, quienes lograron un trabajo profundo, serio y especializado, que será sin duda positivamente valorado en el ámbito educativo. Este material constituye un importante insumo para el análisis y la reflexión en el trabajo con los jóvenes uruguayos, tiene la finalidad de contribuir a la construcción de un futuro con trabajo decente, fomentando actitudes y valores que les permitan desarrollar una ciudadanía participativa en esta temática.

*Comité Coordinador del Proyecto*

## Introducción General

El presente libro se inscribe en el marco del Proyecto “Construyendo el Futuro con Trabajo Decente” que el Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Administración Nacional de Educación Pública, con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo llevan adelante con el objetivo de incorporar, en los programas curriculares de la educación media, una introducción a los Derechos Humanos y su vinculación con el Trabajo.

Los trabajos que hemos elaborado y componen este libro tienen como finalidad primordial brindar a los docentes un conjunto de conceptos o nociones sobre el Trabajo y los Principios y Derechos que conforman lo que modernamente se denomina “Derechos Humanos o Derechos fundamentales de la personalidad humana”; una herramienta de consulta y apoyo al trabajo docente, el cual les permita desarrollar y cumplir los objetivos trazados en el citado proyecto.

La obra se divide en dos partes. En la primer parte se realiza un estudio sobre el trabajo, derechos laborales y derechos humanos; si bien se aborda una misma temática –“Los Derechos Humanos y el Trabajo”– se trata de dos trabajos autónomos, aunque complementarios.

Son estudios que reflejan, desde el punto de vista académico, enfoques diferentes dado que los hemos abordado desde perspectivas disciplinarias distintas. El primero desde la Sociología y el segundo fundamentalmente desde una perspectiva jurídica.

Aunque cabe precisar, que más allá de matices y énfasis, ello no implica en lo conceptual, diferencias sustanciales, sino que ambos trabajos se complementan y dan al lector una visión sobre el Trabajo y los Derechos Humanos desde ángulos distintos.

En ambos trabajos hay una idea central que compartimos y que hemos intentado desarrollar: el que los Derechos Humanos y en particular, los Principios y Derechos Fundamentales del trabajo forman parte de una construcción social inacabada.

En el primer capítulo, elaborado por uno de los autores, el Sociólogo Marcos Superielle, se desarrolla desde una mirada sociológica del proceso histórico, la evolución que han tenido los conceptos de Trabajo y Derechos Humanos así como de la articulación de ambos conceptos.

En efecto, partiendo de la idea que ambos conceptos, constituyen un proceso de construcción social –que no ha sido lineal ni exento de largas luchas en el campo de las ideas y de la praxis social y política– se han ido modificando con el correr del curso de la evolución humana.

En el estudio se desarrolla como tesis fundamental que el concepto de trabajo fue mutando a través de distintas etapas históricas (edad antigua, edad media, moderna y contemporánea) de ser entendido como esfuerzo y sacrificio –objeto de poca estima o sim-

plemente despreciado– hasta ser considerado actualmente por una parte importante del pensamiento científico, como una actividad de “resolución de problemas”. Siendo a su vez, en cada sociedad o cultura, según la valoración social predominante, de una menor o mayor atención de las reglas morales, religiosas y jurídicas (Derecho).

En el estudio hacemos un apartado en un capítulo destinado a los sistemas de trabajo en América durante la colonización española y en especial abordamos lo que denominamos “el legado Artiguista de Derechos Humanos”.

El capítulo segundo, elaborado por el otro autor, Dr. Héctor Zapirain, el estudio se ha destinado esencialmente a los aspectos jurídicos de los Derechos Humanos en particular a los Principios y Derechos fundamentales relativos al trabajo. Bajo el título Derechos fundamentales relativos al trabajo se tratan una serie de temas jurídicos o jurídico laborales.

A modo de introducción realizamos brevemente una reseña histórica sobre el surgimiento y evolución del Derecho del Trabajo como una disciplina o rama jurídica autónoma; el que, en un principio, nace para regular el trabajo de los obreros industriales.

Luego repasamos las causas o factores que han incidido e inciden en el proceso que, ha dado de denominarse, de internacionalización del trabajo; hacemos especial referencia a la Organización Internacional de Trabajo, dada la relevancia que ha tenido y tiene en la creación, desarrollo y promoción de los derechos del trabajo en el Mundo.

Abordamos aquí temas tales como, los conceptos de Derechos humanos –o Derechos fundamentales de la personalidad– y Derechos Humanos laborales, las fuentes jurídicas de estos derechos, la vinculación entre derechos laborales fundamentales y las libertades civiles y políticas, etc.

Hemos desarrollado un capítulo particular dedicado al sistema constitucional uruguayo. Los Derechos laborales fundamentales contenidos –explícita o implícitamente– en la carta Constitucional. Los principios rectores y el marco de garantías previstos por el ordenamiento jurídico.

Y, finalmente, hemos realizado un desarrollo de aquellos temas que hacen a la realización o efectividad de los Derechos fundamentales del trabajo. Aquí hemos tratado temas tales como los referidos al “Trabajo Decente” y “Diálogo social”; su vinculación con el ejercicio de los Derechos Humanos en una sociedad basada en la Democracia. Cuestiones que hacen al trabajo como factor unificador de la sociedad, los desafíos de la globalización y la revolución tecnológica; la lucha contra la desocupación y la creación de empleos estables y de calidad; y la marginación e inclusión social.

Como señalábamos anteriormente, los capítulos que integran esta primera parte son dos estudios complementarios y, consideramos que, el recurrir a dos puntos de vista que se complementan, de dos perspectivas disciplinarias distintas, le dan a la problemática tratada una profundidad mayor mostrando a su vez la relevancia de las relaciones entre el Trabajo y los Derechos Humanos en la construcción de nuestra sociedad.

Al enfoque teórico dado se hace necesario acompañar un estudio que atienda al efectivo ejercicio de esos derechos humanos fundamentales relativos al trabajo. Un análisis de la realidad a partir de los datos y las informaciones que nos proporcionan diversas investigaciones.

Aspecto este que surge como una necesidad a partir de los talleres realizados con docentes y estudiantes; donde fue puesto en evidencia que debía completarse el estudio teórico con una análisis sobre la práctica, a fin saber el grado de cumplimiento de esos principios y derechos fundamentales relativos al trabajo.

En la segunda parte, integrada por dos capítulos, hemos dedicado al estudio de la realidad uruguaya. Concretamente, analizamos el nivel de aplicación que tienen los derechos humanos laborales en nuestro país.

Para ello, en el capítulo tercero, a cargo del Dr. Héctor Zapirain, se hace una reseña sobre el marco jurídico institucional vigente con relación a cuatro ejes temáticos: diálogo social, discriminación, trabajo infantil y trabajo forzoso u obligatorio.

En el capítulo siguiente, cuya elaboración correspondió al Sociólogo Marcos Superielle, se realiza un análisis, enmarcado dentro de dichos ejes o campos temáticos, respecto al grado de cumplimiento u efectividad de los derechos humanos laborales. Capítulo que, justo es señalar, contó con la valiosa colaboración de la Socióloga Mariela Cabrera en cuanto a la recopilación de la información estadística y en la redacción íntegra del capítulo sobre la discriminación en el trabajo.

Para finalizar en el epílogo, expondremos algunas conclusiones y reflexiones con el objetivo de resaltar aquellos aspectos más trascendentes que emergen de este estudio y, fundamentalmente, determinar el grado de déficit que en materia de “trabajo decente” muestra actualmente Uruguay.



## PRIMERA PARTE

### Derechos Humanos y Trabajo

#### Capítulo I

### La evolución del concepto de trabajo y su relación con los Derechos Humanos

#### 1. Introducción

La relación entre el trabajo y los Derechos Humanos no constituye algo dado, sino el producto de una compleja construcción sociohistórica que fue efectuándose durante los siglos.

Por un lado, este proceso implicó una continua (re)significación del concepto de trabajo, y la asignación no sólo de distintos términos para denominarlo sino también de diferentes sentidos para comprenderlo. En este documento intentaremos desentrañar el origen y la evolución que el trabajo ha exhibido a lo largo del tiempo, buscando mostrar cuándo y cómo fueron cambiando sus conceptualizaciones hasta llegar en definitiva a entenderlo como lo hacemos hoy. Por otro lado, también la noción de Derechos Humanos está fundada históricamente, y aunque formalmente este término es mucho más reciente que el de trabajo (apareciendo como tal a partir de la Revolución francesa), sostendremos la tesis de que el concepto de Derechos Humanos es quizás tan antiguo como el de trabajo, y que ha sido expresado anteriormente de diversas formas a través de las leyes, las normas religiosas, y las costumbres sociales.

En síntesis, en este estudio intentaremos describir la evolución conjunta de los conceptos de trabajo y Derechos Humanos a través de la Historia del mundo occidental, europeo y americano, para posibilitar luego una reflexión sobre la asociación que conservan esos conceptos en nuestras sociedades contemporáneas. Para ello deberemos antes distinguir entre la historia del término trabajo y la de la concepción de trabajo. En este sentido, procederemos a detallar en el siguiente apartado la génesis del término trabajo, para recorrer luego, la evolución del concepto a través de la Antigüedad, el Medioevo, la Edad Moderna y la actualidad, donde finalmente el término y el concepto coinciden.

El análisis del concepto de trabajo a través del tiempo ciertamente dará cuenta de su elevada complejidad, y evidenciará de qué manera se fueron incorporando nuevos sentidos a los que correspondieron y caracterizaron a etapas sociohistóricas anteriores.

De este modo, propondremos a partir del desarrollo del concepto de trabajo una lectura dual, orientada a vincular sus principales transformaciones al ámbito de los Derechos

Humanos, y a detectar los avances y retrocesos conjuntos de estos conceptos de acuerdo a la representación que hoy en día tenemos sobre ellos.

## 2. La génesis del término trabajo

El trabajo proviene según los entendidos de *tripalium*, término por el cual se designaba un instrumento de tortura en latín. Para otros autores (Pillon y Vatiez 2003) esta es una verdad a medias, en la medida en que el *tripalium* era antes que nada un “trespiés”, es decir, un instrumento que servía de “soporte” a la tortura pero que también se utilizaba para contener a los animales voluminosos al momento de herrarlos. La designación trabajo se deriva seguramente del cruzamiento de la palabra *tripalium* con *trapticulare*, palabra italiana que refería al mismo instrumento.

Sin embargo, es el verbo *trapticulare* o *tripaliere*, que significaba “hacer sufrir”, el concepto que más se aproxima a lo que hoy entendemos por trabajo, al menos en alguna de sus posibles acepciones. En efecto, este verbo se asocia con hacer sufrir, pero también con “hacer hablar al cuerpo”. En el sentido que sostenía Foucault: “El verdadero suplicio tenía por función de hacer estallar la verdad; y se persigue, incluso delante de los ojos del público, el trabajo en cuestión”. (Foucault 1975).

Por más curioso que parezca, el sufrimiento se consideraba para nuestros antepasados -y en cierta medida la idea sigue teniendo vigencia- “trabajo productivo”, como por ejemplo, el “trabajo de parto” de las mujeres al momento de dar a luz. Esta acepción del término trabajo aparece recién en los diccionarios del 1165. (Supiot) Una segunda derivación, relacionada a la de sufrimiento, aparece en el siglo XV y XVI asociada a la idea de preocuparse o “hacerse mala sangre” por algo, es decir, de atormentarse: “el asunto me trabaja”. Una tercera extensión conceptual que también parte del sentido de tortura se expresa por ejemplo en el box al “trabajar al adversario”, es decir, al realizar una acción continua orientada a obtener un resultado. Esta idea se extiende a muchos otros ámbitos y se mantiene todavía hasta nuestros días. Desde esta perspectiva, poco a poco se va atando a la idea de trabajo la de esfuerzo o actividad penosa. Pero a partir del siglo XVI, la noción de eficacia productiva pasa a ser la idea asociada predominante al concepto de trabajo. “Hacer trabajar” se asocia a la idea de “emplear” y así aparece en los diccionarios de 1581. (Pillon y Vatin op.cit.) En el siglo XVII, el concepto de trabajo amplía nuevamente su contenido perdiendo su carácter social en sentido estricto. Se piensa en “hacer trabajar el dinero”, y en el siglo XIX se extiende al mundo industrial, hablándose del trabajo de los animales (por ejemplo, los de carga) e incluso del de las máquinas.

En este sentido, el concepto de trabajo aparece crecientemente ligado a la idea del cumplimiento de una función y recupera prácticamente como sinónimo a un conjunto de otros conceptos de distinto origen, como por ejemplo, el de labor u obraje, incorporando así su sentido y sintetizándolo bajo el rótulo trabajo. Simultáneamente, el concepto de trabajo se extiende en otra dirección, y pasa de estar asociado y delimitado a una actividad básicamente física, a entenderse como una actividad que también puede ser intelectual, e incluso, solamente intelectual.

Es a partir de la progresiva extensión del concepto de trabajo que éste pasa a ser un concepto central en la organización de la sociedad a partir del siglo XIX y durante todo el siglo XX. Incluso hoy, cuando se discute desde diversas perspectivas su centralidad, no se



cuestiona el hecho de que el trabajo es un componente esencial de nuestras sociedades. En el transcurso de nuestro documento intentaremos dar cuenta de la evolución del concepto de trabajo hasta arribar a lo que por él entendemos hoy. A su vez, ese trayecto ilustrará, cómo y por qué el trabajo fue ligándose, y está actualmente enlazado, al concepto de Derechos Humanos de múltiples formas.

### **3. El concepto de trabajo de la antigüedad al medioevo**

Uno puede sorprenderse de que el concepto de trabajo tenga un origen latino y no se haya retenido una denominación de origen griego o anterior. La razón es que no existía, o más bien, no se había desarrollado un concepto general de trabajo en la civilización helénica ni en otras anteriores.

En el pensamiento griego hay una doble ausencia: la primera, refiere a un concepto general del trabajo, es decir, una conducta social en la que cada sujeto participa por su función u ocupación en ella; la segunda, en consecuencia lógica, es la de un término para designar aquello que hoy puede entenderse por trabajo. Hesíodo que escribe “Los trabajos y los días” (500-800 a.c.) y se llega hasta el punto culminante del pensamiento helénico en el siglo V y el siglo IV a.c. cuando aparecen las reflexiones de Xenofón, pensador que junto a Platón siguió las enseñanzas de Sócrates. Posteriormente tenemos los desarrollos de Aristóteles. Sin embargo, en ambos casos no llega a consumarse una valoración clara acerca del trabajo como concepto abstracto, sino que sólo se hace referencia a distintos tipos de oficios que poco a poco van desarrollándose en las ciudades griegas.

Una de las posibles explicaciones es que en la escala social de los griegos, y en la de los romanos posteriormente, no eran aquellos que realizaban tareas serviles los que se encontraban en la posición más baja, estos eran fundamentalmente los esclavos que constituían la mayor cantidad de la fuerza de trabajo en estas sociedades. Pero aunque estas sociedades dependieran del trabajo esclavo, tanta era la distancia social con respecto a éstos últimos, que ni siquiera se entraba en la consideración de su actividad como trabajo.

No se conoce el origen del trabajo esclavo, pero se sabe que es una relación social antiquísima y tiene su origen en los sobrevivientes de las derrotas en las guerras. Es además, una relación social muy ampliamente desarrollada en todo tipo de civilización hasta que empieza a desaparecer recién en el siglo XIX, pero manteniéndose aún en forma marginal (e ilegal prácticamente en todas las naciones occidentales) y no visible, hasta nuestros días. Pero es sin duda en la Época Antigua en donde la esclavitud fue la relación social fundamental del sistema social y económico. El sistema social basado en la esclavitud se desarrolló muy fuertemente en Oriente y en menor grado en los países nórdicos, pero siempre basado en la consideración de la propiedad sobre la cosa poseída, lo que guarda fuertes reminiscencias simbólicas con la conquista de esclavos por medio de la fuerza. El que tuviese más esclavos era siempre el más poderoso.

Muy posiblemente por ello el trabajo como concepto general no existiese, y a su vez, cuando comenzó a desarrollarse autónomamente independizándose de cualquier tipo de actividad concreta, provino de un concepto vinculado a la idea de tortura.

El concepto que se aproxima a la idea de trabajo en la civilización griega es el de “tarea” o de “obra” (ergon, erganisa), y se refiere a un individuo que imprime o hace emerger una

forma de la materia. El ejemplo típico es el del ceramista que transforma barro en un vaso, al darle al primero una determinada estructura y tratamiento. Como veremos luego, este concepto se aproxima a la idea de “homo faber” que se desarrollaría mucho más adelante en la historia, y que sigue estando muy próximo a lo que se entiende por trabajo actualmente. En la medida en que no existía un concepto general de trabajo, todas las tareas descriptas como actividades de trabajo en los textos de los griegos aparecen ligadas a la esfera de la necesidad, inmediatas o de subsistencia: actividades agrícolas, comerciales, artesanales, etc.

No obstante, y en lo que hace a la especificidad de las civilizaciones antiguas, estas tareas no estaban provistas de un valor social positivo, y las actividades que hoy entendemos y valoramos como trabajo eran mal vistas y consideradas como tareas inferiores que debían ser desarrolladas por seres también inferiores. Dicha valoración tan distinta a la actual, se producía justamente porque estas tareas pertenecían a la esfera de la necesidad de las personas. La realización de esas actividades transformaba a quienes las desempeñaban en seres dependientes de quienes solicitaban sus servicios, y por ello mismo, en personas incapaces de encontrar su autonomía y libertad. Esta era la concepción del trabajo de los griegos. Por el contrario, la libertad, valor muy importante para esa civilización, solamente podía provenir del uso libre de la razón, del “logos”. Su concepción distingue claramente las actividades envilecedoras y serviles, que hoy englobaríamos como trabajo, de aquellas actividades nobles que eran ejercidas de manera independiente de cualquier solicitud o exigencia exterior.

La conceptualización de lo que hoy entendemos por trabajo conserva cierto correlato con el mundo romano. En latín el concepto de trabajo era designado con tres términos: “opus”, que significa “trabajo efectuado”; “opera”, concebido como actividad de trabajo; y “labor”, considerado trabajo agrícola o militar. En particular, sobre el último de estos términos recaía una doble estigmatización, la de ser servil y la de ser penoso. En este sentido, se contraponía al concepto de “otium” que significaba ocio, o si se quiere “tiempo libre”, y que además era valorado muy positivamente. Sin embargo el concepto de “labor” y el concepto de “otium” no eran considerados necesariamente opuestos. El concepto que se oponía para los latinos claramente al “otium” era el de “negotium” de donde se deriva el término negocio, que se refería fundamentalmente a las actividades comerciales que para los latinos eran tan despreciables como el trabajo productivo. Cicerón en “Los estoicos”, sostenía “[...] antes que nada es necesario condenar a los oficios que sirven a nuestros placeres: comerciantes de pescados, carniceros, cocineros, chacinadores, pescadores [...] los oficios que exigen un mayor saber o que tienen por objetivo un fin muy útil como los médicos, los arquitectos, la enseñanza de las artes liberales, son muy honorables para las personas del rango que le corresponden”. Aristóteles no decía algo demasiado diferente en “La política” (libro VIII): “Se debe considerar como propio al artesano toda tarea o todo arte, todo conocimiento que desemboque en transformarse en impropio el uso y la práctica de la virtud del cuerpo, del alma, de la inteligencia de los hombres libres. Es por ello, que las artes de ese tipo, que afligen al cuerpo con la disposición de las peores posiciones, nosotros las designamos como dignas de los artesanos, y decimos lo mismo en relación a los trabajos asalariados. Ello porque transforman el pensamiento en menesteroso y abyecto”.

Es por el peso de la esclavitud como relación social en las sociedades antiguas lo que lleva a considerar al trabajo como una actividad limitada y determinada desde el exterior; y a valorizar por el contrario, la cultura y el pensamiento como actividades que encuentran

en sí mismas su razón de ser. (Pillon y Vatin op.cit.) Por ello, aún cuando las tareas que hoy denominaríamos trabajo, eran ejercidas por hombres libres (no esclavos), aún reconociendo su necesidad, eran tareas dignas de desprecio. (Milleote 2003)

Pero el régimen basado en la relación fundamental de la esclavitud admitía ciertas flexibilidades, no manifestándose de manera idéntica en todas las regiones del mundo antiguo. Era además, más soportable y menos penoso en función de su importancia y de la influencia de la religión y las costumbres. La propia esclavitud estaba ya desde su origen sometida a la evaluación de lo que hoy denominamos los Derechos Humanos. Porque aunque por regla general las leyes trataban a los esclavos duramente en la Antigüedad, ello no era siempre así, y ya la ley del pueblo hebreo contiene aspectos que suavizan y temperan la esclavitud en nombre de la humanidad. Además, puede visualizarse cierta evolución de las costumbres en cuanto al rigor respecto a la esclavitud, y cómo las leyes van concediendo poco a poco algunos limitados derechos a los esclavos en Grecia y Roma posteriormente.

Este ablandamiento general tiene que ver con aspectos de orden económico y socio-técnico. Por un lado, en particular en las sociedades mediterráneas la producción se hace crecientemente más sofisticada y existe una creciente exigencia de calidad que no condice con una esclavitud altamente reprimida.

Se requiere aún entre los esclavos una fuerza de trabajo crecientemente calificada, educada y formada a partir de un minucioso aprendizaje (por el desarrollo técnico no debemos olvidar que nos encontramos ante un trabajo preponderantemente de tipo artesanal). Se va estableciendo por lo tanto una serie creciente de transiciones hacia otro tipo de relación social que poco a poco va evadiendo el estatuto clásico de la esclavitud de las sociedades antiguas. Por ejemplo para estimular el trabajo, se va adoptando un sistema de pagos en dinero que les permite a los esclavos realizar ciertas economías y constituir un pequeño peculio. Aparece al fin de la Antigüedad un esclavo de características distintas, el "arrendado". Y esta nueva relación social es solamente sabida por el amo y el que arrienda. Este esclavo de nuevo tipo es además pagado a destajo o a la pieza, y duerme y come donde él quiere.

En términos más formales el Derecho romano cambia profundamente la suerte de los esclavos. Adriano le quita al amo el Derecho de la vida y de la muerte. Desde la época de Nerón, los magistrados son los encargados de vender, en justas condiciones al esclavo refugiado, si su amo es excesivamente cruel. Se facilitan lo más posible las liberaciones de los esclavos. Los libertos realizan en general los trabajos que antes realizaban como esclavos. En Roma también poco a poco va creciendo la cantidad de libertos que crecientemente se ocupan como empleados, abandonando las tareas exclusivamente artesanales. Ello, en principio para colaborar en las burocracias de la Justicia y luego en todos los trabajos inferiores de las ciudades y de los templos. El trabajo libre penetra también en el trabajo doméstico en donde el trabajador libre sustituye al esclavo, asalariándose. (Barret 1952) Los emperadores romanos cristianos continúan el movimiento de mejora de la condición de esclavos comenzado desde los primeros años del Imperio. León asegura a la esclavitud en el territorio del Imperio, la propiedad legal de su peculio con los derechos civiles que conlleva. Además permite el matrimonio entre esclavos y libertos. La condición de esclavo se va acercando crecientemente a la del siervo.

Este proceso que calificaremos de incorporación de Derechos Humanos a los esclavos no se realizó solamente como evolución de las costumbres sociales o mediante una racional-

lidad sistémica de la economía que llevó a que fuera más rentable una esclavitud menos rígida y finalmente la cuasi-condición de siervos, sino también a través de la lucha de los propios esclavos. En efecto, la forma de huelga llevada adelante por los esclavos era fugarse. La fuga fue el único mecanismo de reacción frente a los abusos de los amos en las relaciones de esclavitud. Y en la Antigüedad, las revueltas de esclavos fueron frecuentes. La más célebre fue la de Espartaco el gladiador que se fugó con otros 78 gladiadores. Llamó a los esclavos a revelarse contra sus amos y logró reunir más de 70.000 esclavos rebeldes en su entorno. Su revuelta persiste tres años, y en ellos logra cosechar muchas victorias importantes antes de ser derrotado. Con su derrota, más de 10.000 gladiadores rebeldes serían crucificados. No obstante, si bien la revuelta de Espartaco es la más recordada, no fue la única. En el reino de Aurelio una revuelta de esclavos le hizo costar la vida a 7.000 legionarios de Roma. Las grandes rebeliones y algunas otras conspiraciones generaron el contexto para un mejoramiento de las condiciones de los esclavos, incitando un aumento de las liberaciones y la búsqueda de un modelo de relaciones sociales más estable y menos peligroso para quienes dominaban los regímenes vigentes.

También los trabajadores libres hicieron valer sus derechos y lucharon por otros a través de conflictos que hoy calificaríamos de laborales. Los artesanos y otros de similar condición, supieron protagonizar sus movimientos de protesta, aunque fueran de menor resonancia que los anteriores. A veces la plebe libre se retiraba sobre el Aventino, cruzaba los brazos y se negaba a trabajar (Barret op. cit.) Todo ello compuso una creciente relevancia del Derecho como forma de regular las diferencias entre las clases dominantes y subalternas, y fue forjando condiciones para el desarrollo de algunos derechos fundamentales: el derecho a la justicia que amplió notablemente el Derecho a ser sujeto de Derecho, por un lado, y el Derecho a la Vida, por otro.

A pesar de la brutal contracción de la economía con que emerge la Edad Media, la consideración del trabajo, su lugar y papel en la sociedad y en el espíritu del individuo, cambia radicalmente gracias a la doctrina que es gestada por la Iglesia en esta época histórica. Los valores en torno al trabajo y al ocio en el Medioevo tienden a invertirse con respecto a la Antigüedad. En efecto las reglas monásticas de la vida en los monasterios van modificando poco a poco la consideración acerca del trabajo. El *otium* pierde su carácter positivo y toma la connotación de pereza y fuente de pecados (al menos una de las fuentes) mientras que el trabajo o el labor, por sí, proyecta el concepto a partir de las tareas agrícolas, y se transforma en sinónimo de “opus”, o sea de obra. La consigna de (San) Benito de Nursia (480 - 547), con respecto a la orden de los Benedictinos que funda es “Ora e labora”, reuniendo las dos actividades que orientan el camino de la salvación de las almas: “la pereza es el enemigo del alma, y es porqué es necesario que en ciertas horas los hermanos estén ocupados en el trabajo manual, es necesario que en otras horas esté ocupado en la meditación de las cosas de Dios”, sostiene Benito (citado por Méda).

Pero dicho proceso no es una simple inversión de la orientación de los conceptos anteriores, sino que para establecer esta operación intelectual requiere de un fundamento teologal, es decir, se requiere de una interpretación de las sagradas escrituras. El proceso de revalorización del trabajo lo encontramos ya en (San) Pablo de Tarso (5 o 15 años - 64 o 67 años), apóstol de Cristo que sostiene: “Os exhortamos hermanos [...] a poner vuestro honor en vivir tranquilos, a ocuparse de vuestros propios asuntos, a trabajar con vuestras manos,

como les hemos recomendado, de tal suerte que os conduciréis honestamente hacia los de afuera, y que no necesitaréis de nadie”. (Méda op. cit)

La doctrina de la Iglesia Católica con respecto al trabajo toma toda su fuerza en (San) Agustín de Tagasta (354 - 430), nacido en la provincia romana de Numidia en el norte de África y muerto en Hiponia, ciudad de la cual era Obispo. Agustín muere cuando su ciudad es cercada en la invasión de los Vándalos. Este Obispo fue uno de los padres de la Iglesia Latina, uno de los intelectuales de mayor influencia en todo el Medioevo. Le da al concepto de trabajo o de labor, una interpretación algo distinta de la que se le había dado hasta entonces por la doctrina cristiana (no muy distinta a la de griegos y romanos), y la fundamentaba a partir de ciertas lecturas extraídas de la Biblia. Sin embargo, le agregó a dichas interpretaciones bíblicas otras de carácter antropológico, derivadas de observaciones que él mismo supo efectuar sobre el trabajo de sus congéneres y el suyo propio.

En efecto, si bien Agustín habla de oficios concretos en la mayoría de sus textos, ello no le impide ubicarlos en una interpretación global del devenir humano como veremos más adelante. De tal forma en su libro *De Civitate Dei* realiza un elogio a los progresos realizados por el hombre en diversos dominios técnicos, tales como “la vestimenta y la construcción, la agricultura y la navegación y la invención y ejecución en la fabricación de objetos de todo tipo [...]”, etc. Ello no es nuevo, otros pensadores contemporáneos lo concebían así pero lo que sí aparece como original es que coloca esta loa al desarrollo en una reflexión sobre la manera de cómo la miseria del género humano, consecuencia del pecado original, se encuentra atemperada por los dones dados por Dios en el momento de la creación, y siempre renovados desde la falta de la primera pareja. En el mismo sentido Agustín, comenta el famoso pasaje bíblico “tu comerás tu pan con el sudor de tu frente” diciendo: “entonces si nuestro pan es la palabra de Dios, derramemos sudor al escucharlo”. Nuevamente Agustín transforma la interpretación que ata la idea de trabajo a la idea de esfuerzo con sufrimiento, que era un lugar común en cierta tradición cristiana, para atemperarla ayudando a los creyentes a soportar su condición de hombres. (Salamito 2003).

Incluso, rompiendo con la visión cosmológica y universal que adapta muchas veces la Iglesia católica, Agustín, observa atentamente cómo muchas veces los seres humanos, logran satisfacciones de los distintos trabajos emprendidos. Por ejemplo, comentando otro versículo de la Biblia, del Génesis, afirma algo que es menos comúnmente relacionado al trabajo. “Y el Señor Dios tomó al hombre que había creado y lo colocó en el paraíso para trabajar y guardarlo”. (Génesis 3, 19). Al comentar este versículo Agustín sostiene: “¿El señor quiso condenar al primer hombre a los trabajos de la tierra?, ¿No es poco creíble que antes del pecado condenase ya al hombre al esfuerzo? ¿Nosotros lo pensaríamos si no hubiésemos visto a tantos darse con tanto placer a la agricultura que abandonarían con gran pena para dedicarse a otras actividades?”.

Esta idea la retoma al fin de su vida cuando polemiza con el obispo Juliano d’Eclan con respecto a la idea de una agricultura practicada en el paraíso por Adán antes del pecado original. Una agricultura exenta del peso del esfuerzo, pero sí respondiendo a la voluntad racional (*rationalis voluntas*) que ofrece al espíritu la delectación de los pensamientos desde lo alto. Razón, Voluntad, Felicidad y Contemplación: cuatro de los cinco aspectos que desarrolló en *De Genesi ad literam*. Faltaría el quinto, el del logro o culminación de la creación. Pero este elemento se aproxima más a las preocupaciones de (San) Ambrosio, el mentor de

Agustín, quien creía que debía manifestarse que la naturaleza necesita del hombre, y no como enfatiza Agustín, que el hombre necesita de Dios. (Salamito op. cit.)

También Agustín hace referencias al trabajo en sus reflexiones sobre la agricultura. Lo hemos visto en sus comentarios sobre el Génesis, pero también en *De Genesi ad literam* realiza una analogía entre el trabajo del agricultor y el trabajo que realiza Dios, señalando una “doble operación de la providencia” (*germina operatio providentiae*), la operación “natural” (*naturalis*) o sea la “operación secreta de Dios” (*oculta Dei administratio*) que consiste en el crecimiento de las plantas; y la operación voluntaria (*voluntaria*), que se define por “la obra de los ángeles y de los hombres” (*angelorum opera et hominum*). Agustín extiende este esquema analítico a todo el universo. Esta distinción la aplica por ejemplo al ser humano distinguiendo el cuerpo del alma. En cuanto al cuerpo, el nacimiento, crecimiento y envejecimiento, dependen de la operación natural de la providencia, mientras que la búsqueda de alimentación, de vestimenta y seguridad, relevan la operación voluntaria. En cuanto al alma, la vida y las sensaciones, son operaciones naturales mientras que el aprendizaje y las decisiones son actos voluntarios.

La inspiración de Agustín parte como en los griegos y los romanos de una reflexión sobre la agricultura, que se expresa idealizadamente cuando dice que es “el más inocente de los oficios” (*omnium artium innocentissima*); aún cuando en otros pasajes, centrados en sus observaciones sobre los agricultores, se denuncien algunos de los defectos, particularmente, de los terratenientes. Pero también defiende la actividad comerciante, y señala que si hay errores o eventual voluntad de engaño en los negocios, ello no se debe a ser comerciante como profesión sino a la persona que desempeña puntualmente ese rol. Nuevamente toma distancia del pensamiento de la Antigüedad que condenaba la actividad del comercio por sí misma. También concibe al trabajo de los profesores de letras que denomina “vendedores de literatura” (*Venditores grammaticae*), y aún de su propia profesión de orador que define como vendedor de palabras (*venditor verborum*), pero lo hace de forma despreciativa por más que la sociedad de su época valore muy fuertemente dichas profesiones. Pero nuevamente, si emite un juicio negativo no es hacia el oficio en sí sino hacia la persona por el modo en que lo desempeña.

En las obras de Agustín no sólo hay una intención de revalorizar al trabajo y darle un estatuto menos apegado a la idea de sufrimiento, encontrándole incluso virtudes teológicas, sino que desarrolla una conceptualización más abstracta del trabajo. Modifica la extensión del concepto, designando actividades que en la Antigüedad no se consideraban trabajo, pero también valorizando al mismo a partir de la actividad o el oficio. En este sentido, quizás Agustín sea un importante antecedente de la forma abstracta en que concebimos el trabajo hoy en día.

Finalmente, Agustín no distingue el trabajo intelectual del manual, o más bien no circunscribe (a diferencia de la Antigüedad y del Medioevo) la idea de labor u obra solamente al trabajo manual. Debemos esperar hasta la Edad Moderna para que el concepto sea ampliado en ese sentido. Como señalábamos, el peso doctrinario de la Biblia y del Catolicismo será de suma relevancia en todo el Medioevo y ello, a pesar de las invasiones bárbaras. Muchos de los reyes provenientes de las hordas bárbaras se convertirían al Catolicismo (por ejemplo, Clovis el iniciador de la zaga merovingia en Francia) y en poco tiempo toda Europa se plegaría a la influencia de la Iglesia Católica de Roma.

#### 4. La evolución del trabajo del medioevo hasta la edad moderna

Los “mundos del trabajo” no se modificaron sustancialmente entre la Época Antigua y el Medioevo en la medida en que el trabajo refería fundamentalmente a actividades del “mundo agrícola” y del “mundo artesanal”. Y en términos generales, tampoco la tecnología en estos sectores parece haber cambiado sustancialmente durante la Antigüedad y el Medioevo. Los cambios que marcan esos períodos son principalmente de corte político / social y de corte religioso / cultural, en la medida en que se hace hegemónica la doctrina cristiana como hemos visto. Ello generará importantes consecuencias sobre el estatuto del trabajo en la organización de la sociedad y por lo tanto, también sobre los Derechos Humanos.

Lo que usualmente se define como Medioevo es el período que transcurre entre la caída del Impero romano en el siglo V (año 476) y la conquista de América por parte de los españoles en el siglo XV (año 1492). En este período histórico culmina el Imperio Romano luego de una larga decadencia. En primera instancia, por causas internas se divide en dos luego de la muerte de Teodosio (año 395) en el Imperio romano de oriente (cuya capital es Constantinopla), dando origen a la civilización bizantina y al Imperio Romano de occidente, que reagrupa las provincias de lenguas latinas, cada vez más rurales y con ciudades más debilitadas. En el año 476 el Imperio de occidente desaparece y bajo sus ruinas se instalan los reinos de origen bárbaro. Se fija por lo tanto la fecha de la caída del Imperio romano occidental arbitrariamente como inicio del Medioevo.

Pero en realidad, las invasiones bárbaras que acompañan la decadencia del Imperio Romano se desarrollan desde el siglo IV hasta el siglo VI, en tres grandes olas. La primera, la de los Hunos de Atila y luego dos nuevas olas de los pueblos germánicos: las invasiones de los vándalos, los ostrogodos y visigodos, en la primera ola; y, los anglos y francos entre otros, en la segunda. A su paso van construyendo diversos reinos que se instalan sobre las ruinas del Imperio romano desaparecido. En el siglo séptimo a las invasiones bárbaras le sucederán las invasiones árabes en el siglo VII, sobretodo a la antigua provincia ibérica pero también en territorios actualmente franceses, y otros italianos.

Estos procesos de transformación política acarrearán profundas transformaciones en la vida económica y social. Por un lado, se reduce notablemente el comercio internacional y con ello perecen muchas artesanías de calidad, y más en general, se reduce muy fuertemente la producción de las artesanías. En segundo lugar, también se modifica la agricultura, pues se pasa de la pequeña explotación a la aparición de los grandes dominios que favorecen la instalación del sistema servil, que se transformará en dominante durante parte del Medioevo, en particular, en Occidente.

El régimen servil nace, como la esclavitud, de la guerra como continuación de la paz. Pero se adapta a una situación en la cual la conquista refiere a todo un país, y en la cual el control en masa de una población no puede realizarse de forma similar al caso de los esclavos, ya que los conquistadores son relativamente poco numerosos. Algunas veces los siervos son simultáneamente esclavos o libertos que se aseguran su vida transformándose en siervos de los señores, a cambio de la protección que estos les otorgan en momentos convulsionados. Sin embargo, como régimen nace en Egipto, aunque el proceso histórico es más o menos el mismo que se dio en el Medioevo. Los campesinos libres son gravados por fuertes impuestos que no pueden pagar, para lo que deben vender sus bienes para poder dar

cuenta de sus deudas, y finalmente, aceptar la condición de siervos alquilando su trabajo, y quedando atados ellos y su familias a las tierras que cultiva.

A través de la historia del Medioevo se pueden distinguir tres tipos de siervo:

1. los siervos que están atados a una persona.
2. los siervos que están atados a la tierra del señor, jornaleros pagados en bienes en vez de ser pagados en dinero.
3. Y siervos que cultivaban tierras de extensión variable por lo cual le daban al señor un impuesto anual en productos de la tierra o dinero.

Este último régimen se extendió en Europa en el Medioevo hasta el siglo XVI, pero se mantendrá en Rusia hasta la Revolución en 1917.

El sistema de liberación de la servidumbre, se inicia en el siglo XIII, aunque se mantendrá en todos los países centroeuropeos hasta bien entrado el siglo XVIII. En Francia, en 1779 todavía existe un millón y medio en toda la extensión del reino. Aparentemente el sistema servil comienza a desaparecer cuando con el desarrollo de las ciudades, aparecen otras alternativas a la servidumbre para los miembros de las clases bajas rurales; y por lo tanto, también la búsqueda de mejorar las condiciones de los campesinos para que no abandonasen la tierra.

La desaparición del régimen de servidumbre también es acompañada de un conjunto de leyes o medidas reales que reconocen a los siervos Derechos Humanos, o al menos, generan obligaciones que debilitan al sistema feudal generando obligaciones con los siervos por parte de los señores. En Alemania por ejemplo, Federico II permite a los campesinos llamarlo a él mismo en casos de abusos por los señores feudales; y María Teresa, reina de Hungría, obliga a los señores por un decreto a respetar el derecho de los campesinos a desplazarse y a educar a sus hijos según su parecer. Los campesinos logran incluso el derecho de dirigirse a la Corte para obtener Justicia.

Sería un error considerar que la eliminación de la servidumbre y su regulación se deba exclusivamente a motivos que atañen al sistema económico o a una ideología humanitaria. En torno al régimen servil se dieron una serie de conflictos con fuertes repercusiones que fueron haciendo tener gradualmente en cuenta los Derechos Humanos de los siervos. En todos los lugares donde se extendió la servidumbre, se dieron revueltas campesinas de una enorme violencia, que aunque que muchas veces fueran de corta duración, culminaban con auténticos baños de sangre entre los campesinos. En 1358 por ejemplo, una revuelta campesina -una jacquerie- se extendió por el centro de Francia por varios territorios, departamentos, tal cual se le denominan hoy en día, hasta ser reducida por las tropas de Carlos el Malo. En Rusia en 1769 el levantamiento de Pougatchev en los países de la Baja Volga se transformó en una revuelta que costó enormemente al Zar aniquilar.

La abolición del régimen servil dio lugar a múltiples formas de relaciones sociales de explotación rural, como por ejemplo a partir del siglo XVI, el arrendamiento (fermage). Este régimen sobretodo fue utilizado en las tierras de la Iglesia Católica, la de la medianería, la aparición de los jornaleros asalariados para realizar puntualmente las tareas del campo en función de cada período particular, y todas estas figuras acompañadas de la pequeña propiedad que no desaparece nunca durante el Medioevo. Pero el sistema servil fue dominante



en todo el Medioevo y articuló a su vez a los Señores y los Vasallos, que también tuvieron como telón de fondo la guerra, aunque de una forma distinta que en la esclavitud. Cuando un señor se transformaba vasallo de otro, los dos hombres se comprometían uno a la fidelidad, particularmente en tiempos de guerra, y el otro a cederle campos, un castillo u otros dominios, para que tuviese un medio de vida.

En cuanto a la vida artesanal, en estas sociedades de principios del Medioevo, relegadas sobre el mundo rural debido a las invasiones, el taller en los dominios del señor constituía una de las formas esenciales de la producción. La casa del señor agrupaba a todos los artesanos necesarios para satisfacer las necesidades del consumo familiar, y cada población fabricaba un pequeño número de artículos que reclamaba su modesta existencia.

Esta brutal contracción de la economía y de la adaptación de la sociedad a las sucesivas invasiones y a la crisis interna del Imperio romano, tuvieron consecuencias que perduraron hasta el siglo XI, cuando nuevamente, vuelve a surgir una dinámica social generadora de nuevas organizaciones de trabajo, que tendrán consecuencias perdurables hasta actualidad. En efecto en ese período aparecen las cofradías (fraternidades, caridades), en las cuales se reunían las diversas profesiones. Adaptaron como modelo de organización las corporaciones mercantiles y las asociaciones religiosas formadas alrededor de las iglesias. Las primeras asociaciones de artesanos se reunieron por razones piadosas, pero seguramente, también por razones de defensa económica. (Pirenne op. cit).

Pero los gremios artesanales no pudieron organizarse solamente por esfuerzos propios sino que también las autoridades buscaron organizarlos con el fin de controlar tanto el precio de sus productos (*justum pretium*) como la calidad de los mismos, evitando así los fraudes y las falsificaciones que podían sufrir los consumidores. Para ello, era mejor que los distintos gremios estuvieran organizados. Los poderes públicos reglamentaron a partir del siglo XI el régimen industrial (de carácter artesanal) de las villas. A cada uno de estos grupos se les reservó el derecho de ejercer el oficio al que se dedicaba. Pero simultáneamente, ello significaría una suerte de privilegio, pues los que se encontraran dentro de la corporación estarían protegidos por poseer exclusividad en lo que producen. Este monopolio artesanal se denominará en Inglaterra "Guilda". En síntesis, el agrupamiento de los artesanos tuvo como origen la existencia de poderes locales y de asociaciones voluntarias de artesanos. El primero vino en función de favorecer al público y el segundo de la libre iniciativa de los artesanos. Estos dos intereses, los del público y los de los artesanos podían ser muy divergentes, y por ello se produjeron altas cantidades de conflictos.

En los lugares en donde poco a poco la economía fue desarrollándose como en las villas de la Europa oriental, los países bajos, el norte de Francia, las orillas del Rin e Italia, las asociaciones gremiales comenzaron a reivindicar mayor autonomía que los ponía muchas veces en pugna con el poder, y desde la mitad del siglo XIII, se conocen los reclamos de poder administrarse por sí solas y reunirse para discutir sus propios intereses, de intervenir en cuestiones de gobierno, sobre todo, por parte de los ricos mercaderes que habían concentrado poder en sus manos en el contexto de una nueva vida urbana.

El fortalecimiento de los trabajadores en su identidad, en la práctica, va modificando la conceptualización del trabajo que va asociándose a algo positivo. Ello, al menos al interior de las propias organizaciones, ya que las otras clases o estamentos sociales de la Edad Media siguen percibiéndolo negativamente como en la Antigüedad. La consideración positiva del

trabajo al interior de las corporaciones artesanales genera poco a poco una estratificación de las corporaciones. En el lugar de más jerarquía de la corporación, se encuentran los maestros y en el inferior los artesanos, en el lugar intermedio “los compañeros” (les compagnons). A diferencia de la estructura social feudal, la movilidad ascendente, se produce por el pasaje de artesano a compañero y de compañero a maestro, y ello es posible a través de una serie de controles y de otros mecanismos del mercado. En todos los pasajes, el vector principal de movilidad ascendente es el propio trabajo, o sea la capacidad de producir según los cánones establecidos y la calidad auto-exigida por la corporación. Por otra parte, se fortalecen sistemas de ayuda para los miembros de la corporación, a partir de retenciones sobre los salarios que administran los maestros. En una primera etapa, era posible desarrollar toda la carrera desde aprendiz hasta maestro, basándola sólo en el aprendizaje de las artes del oficio, pero cuando el sistema corporativo se afianzó en toda Europa, este proceso se hizo mucho más difícil como veremos luego.

En paralelo a la organización de las corporaciones artesanales, se va desarrollando otra forma de organización del trabajo artesanal vinculada a las industrias de exportación que florecen con la creciente intensidad del comercio internacional en la última fase de la Edad media. Los obreros de la exportación ofrecen un gran contraste con los trabajadores de las corporaciones artesanales. En las actividades de exportación, los artesanos no conocen a sus clientes, ya que se encuentran distantes de ellos. Por lo tanto, trabajan para un empresario o para un intermediario que venderá sus productos terminados en lejanos mercados, pero que pasará antes por muchas manos configurando una nueva relación laboral la de los asalariados modernos.

El trabajo, bajo estas nuevas estructuras va diferenciándose crecientemente del capital, e implica en algunos casos la necesidad de grandes concentraciones de trabajadores. En Gante por ejemplo, se concentraron más de 4.000 tejedores, y más de 1.200 bataneros, cantidad enorme si se piensa que la ciudad no tenía más de 50.000 habitantes. Las condiciones sociales de los obreros artesanales de la exportación eran mucho más libres. Y ello porque estaban sometidos a una mayor serie de contingencias. Bastaba que la materia prima que aportaban los empresarios no pudiese llegar, por cualquier causa, para que los telares dejaran de funcionar y ello acarrearía enormes contingentes de desempleados que terminarían llenando las calles como vagabundos.

Finalmente coexisten con una menor incidencia artesanos libres que logran sortear las Gildas, los monopolios legales de los oficios de las corporaciones, y no transformarse en asalariados de los empresarios exportadores. Poco a poco se iban generando las relaciones laborales y las condiciones de trabajo que se asemejarían crecientemente a las condiciones de la revolución industrial. Estas estructuras se fueron modificando en el tiempo. El fin de las invasiones bárbaras poco a poco fue generando las condiciones de retorno a un pujante comercio internacional, que permitió un aumento de acumulación por parte de las burguesías locales que se transformaron paulatinamente en una auténtica clase social. Por otro lado, los señores feudales fueron debilitándose en la medida en que las guerras dejaban de ser un justificativo de su supremacía en la sociedad y que eran enormemente costosas. Todo ello los debilitó frente a la nueva burguesía emergente e incluso los hizo dependientes de ella para solventar sus empresas guerreras. Los propios reyes comenzaron a relacionarse de una forma distinta con la burguesía, favoreciéndola con reglamentaciones que hiciesen aún más monopólicos sus artes, y logrando así también los apoyos financieros y políticos que

requería su creciente hegemonía frente a los señores feudales, por un lado; mientras que por otro, las corporaciones aseguraban un control indirecto sobre las protestas populares, junto a un control más eficaz de la policía del Rey.

Pero la diferenciación mayor se dio al interior de las propias corporaciones del siglo XV en adelante, ya fuera del Medioevo. Fue creciendo la diferenciación entre los distintos estamentos de las mismas. Fue crecientemente difícil alcanzar los grados de maestro por parte de los “compañeros” que era una situación intermedia, y la situación de aprendizaje comienza a alargarse en múltiples años. Por un lado la ceremonia de realizar una “obra maestra” se generaliza a todos los oficios, y las pruebas para ser reconocidas como tales son cada vez más severas. Los materiales necesarios para realizar estas pruebas eran también crecientemente costosos, y a veces duraba un año el trabajo necesario para realizarlas. Los derechos de entrada aumentaban además de los premios que se les debía dar a los jueces. Éstos se mostraban progresivamente parciales favoreciendo la entrada a sus familiares, y en algunos oficios como por ejemplo los carniceros de París, se decreta que el estatuto de maestro era directamente hereditario. A su vez, la modalidad de pago de los compañeros era la del salario, lo que fue gradualmente disminuyendo con el tiempo, en un proceso que fue gradual y paradójicamente debilitando a las corporaciones.

El Medioevo fue un período en donde evolucionaron las ideas con respecto al trabajo en el plano religioso e intelectual. En ese período se va justificando una conceptualización que fortaleció una determinada concepción de la actividad de los religiosos que de alguna forma será fuertemente cuestionada en la Reforma, como veremos más adelante.

El gran intelectual de la iglesia cristiana del Medioevo que reflexionó sobre el trabajo fue (santo) Tomás de Aquino (1225-74), quien definió de alguna forma los límites del concepto del trabajo y de su papel en la sociedad. En un artículo de la “Suma Teológica” se pregunta “¿si los religiosos deben estar obligados a trabajar con sus manos?” (ST II-II, q. 187, art. 3) Y en *Quaestiones quodlibetales* dedica toda una sección al trabajo, donde también opone *opere manuali* (Miegge 1989). En estas reflexiones, Tomás de Aquino se propone demostrar que el trabajo no es obligatorio para los religiosos. Su fin práctico es el de justificar el estatuto particular de las órdenes mendicantes que se desarrollaron en el Medioevo que se dedicaban a predicar de forma itinerante y a la enseñanza, y por lo tanto, no se encontraban sujetos a la disciplina monástica.

(Santo) Tomás de Aquino distingue cuatro funciones que se le pueden atribuir al trabajo: 1) Procurar los medios de vida; 2) Combatir el Ocio; 3) Reprimir la concupiscencia; y, 4) Dar los medios para hacerse de limosna. Señala que las tres últimas funciones pueden realizarse a través de otros mecanismos, sin una vinculación necesaria con el trabajo. Por lo tanto la necesidad de trabajo es condicional, relativa al fin de procurarse de qué vivir. De allí (Santo) Tomás alcanza una conclusión decisiva: los religiosos no están obligados a trabajar con sus manos salvo que no tenga otros medios para vivir. Pero los desarrollos posteriores a estas posturas iniciales lo llevan a (Santo) Tomás a extender este precepto a toda la sociedad, y a sostener que: “aquel que tiene recursos legítimos para vivir no está obligado a trabajar con sus manos. Pero aquel que no los dispone, aquel que procura vivir por actividades lícitas, es obligado a trabajar con sus manos”. (Suma op. cit.)

El criterio de discriminación entonces consiste en la legalidad o ilegalidad de los recursos, y de las conductas que aseguran la subsistencia. Se modifica radicalmente el criterio

que se había impulsado hasta ahora, y que daba obligatoriedad al trabajo, lo que se resumía en el “ora y labora”. Es más, si se consideran legítimas las rentas de la propiedad privada o de las herencias, se justifica que sectores importantes de la sociedad escapen a la obligación de trabajar. (Santo) Tomás sostiene: “En relación a todo precepto debemos tomar en consideración dos cosas: el fin del precepto y la posibilidad de su aplicación. El precepto de trabajo manual pierde su carácter obligatorio de dos maneras: por un lado cuando una persona está imposibilitado de trabajar a causa de la debilidad de su cuerpo, y por el otro cuando el fin del precepto, es decir la conservación de la vida física puede alcanzarse sin el trabajo manual”. (Q. q. op cit) Es por lo tanto lícito que los ricos no trabajen con sus manos en la medida en que sus ingresos sean también lícitos.

En realidad, el esfuerzo de (Santo) Tomás es el de circunscribir y restringir las funciones del trabajo en oposición a la tradición monástica que le atribuía al trabajo una función ética, dando cuenta de una evolución importante de la sociedad en su conjunto. Por ello a su vez, (Santo) Tomás extiende el campo semántico del trabajo, ampliándolo ya que considera trabajo a “toda operación por la cual el hombre se procura lícitamente de que vivir”. Explícitamente sostiene: “[...] sería poco razonable decir que los maestros de las artes mecánicas pueden vivir de sus artes y los maestros de las artes liberales no pueden vivir de sus artes, así los abogados pueden vivir de la defensa que aseguran en las acciones judiciales y lo mismo sucede con toda otras formas de ocupaciones lícitas”.

En oposición a la percepción de las filosofías de la Antigüedad, (Santo) Tomás lanza la idea de que la asociación de la razón a las manos, transformando al trabajo humano, es un “instrumento infinito”, y ello es un importante salto en la conceptualización del trabajo que aumenta notablemente su extensión. Pero ese instrumento infinito debe servir al solo fin –este muy finito– de satisfacer las necesidades físicas de la reproducción, lo que será una limitación muy importante de la proyección del trabajo. (Tranquilli, 1979)

Si en (San) Agustín la actividad intelectual puede considerarse como analógica al trabajo, en (Santo) Tomás, el trabajo intelectual se vuelve equivalente al trabajo manual. El peso intelectual de (Santo) Tomás de Aquino es tal que su razonamiento tendrá consecuencias muy importantes en la evolución de la doctrina y la práctica de la iglesia cristiana, en particular, en la medida en que vuelve a legitimar indirectamente al ocio como en la Antigüedad. Se generan así consecuencias y proyecciones impensadas aún por este padre de la iglesia en cuanto a la pérdida de sus estrictos controles éticos de las actividades tendientes a la reproducción social, consecuencias no deseadas que en cierta medida condujeron a la reacción de la Reforma protestante.

## **5. El trabajo de la edad moderna a la contemporánea**

Los historiadores convencionalmente hacen culminar el fin del Medioevo con la conquista de América al fin del siglo XIV, lo que parece acertado porque la conquista tuvo muy importantes consecuencias sociales, económicas y políticas, incluso puede hablarse de una nueva organización del sistema social en su conjunto. Pero no fue solamente el descubrimiento de América lo que provocó los cambios sino la denominada Reforma, la aparición del protestantismo como religión autónoma y como propuesta cultural diferente a la de la religión católica que hizo perder a esta última la hegemonía cultural que tuvo durante todo el Medioevo en las sociedades europeas.

Desde el punto de vista del concepto del trabajo ambos fenómenos tendrán importantes consecuencias, por un lado con la conquista de América se reintrodujo sistemas de relaciones de trabajo que estaban desapareciendo en Europa tal como el esclavismo y la servidumbre, y por otro, la explotación de oro modificó profundamente las relaciones de trabajo en el viejo continente europeo trastocando las instituciones que daban forma al trabajo en Europa. Con respecto a la Reforma, esta tuvo repercusiones en cuanto a la aparición, o quizás el fortalecimiento de concepciones de trabajo que no eran hegemónicas (y que hemos señalado al describir el pensamiento de Agustín) junto al desarrollo de una nueva cultura de trabajo articulada a los nuevos sistemas económicos dominantes en este período.

### 5.1. Los sistemas de trabajo en la América Precolombina

¿Cuáles fueron los sistemas de trabajo con los que se encontraron los conquistadores de América? La pregunta parece relevante porque permite realizar hipótesis de cómo un pequeño puñado de conquistadores pudo lograr la hegemonía de estos pueblos, haciendo que trabajasen para ellos y extrayendo cuantiosas cantidades de oro y plata junto a otras riquezas.

La arqueología ha demostrado rastros de la existencia de civilizaciones antiguas de trabajo tanto en América del Norte como en América del Sur, sociedades de carácter muy primitivo. Sin embargo, a la llegada de los españoles y portugueses éstos se encontraron con una situación heterogénea, en donde coexistían sociedades muy desarrolladas con otras que se encontraban en la fase de la caza y la pesca. Entre las primeras, las sociedades como las que estaban instaladas en México, con los Aztecas como sociedad hegemónica, aunque también los Mayas en cierta decadencia, junto a la de los Incas en el Perú. Entre las menos desarrolladas se encontraban los Araucanos, Arahuacos, Patagones, Caribes y Tupinambas, de estos últimos se desprendían los Charrúas y las otras tribus que poblaban el Uruguay.

La colonización española se orientó sobretodo a conquistar a las civilizaciones más organizadas porque uno de los intereses centrales de la conquista eran los materiales preciosos, fundamentalmente el oro y la plata, que justamente poseían estas civilizaciones. Además, les fue más fácil conquistar a las sociedades guerreras altamente organizadas como la Azteca y la Inca que a las sociedades más dispersas, de organizaciones menores y más primarias, y que todavía en gran parte eran nómades. Les fue mucho más fácil lograr que las civilizaciones más desarrolladas sometidas a la corona española, trabajasen para la madre patria que aquellas civilizaciones que estaban en un estadio semisalvaje.

Por ello, es necesario describir cómo estaban organizadas las sociedades Azteca e Inca en relación al trabajo para entender las estructuras de trabajo que impusieron los españoles en los territorios conquistados. Tanto los Aztecas como los Incas eran sociedades de tipo militar y agrícola simultáneamente. Desde el punto de vista del trabajo, la organización de la agricultura era central para comprender la organización de la sociedad. La sociedad azteca estaba organizada en comunidades que tenían sus propios jefes, y que distribuían las parcelas a los jefes de las familias. Se reservaban ciertas parcelas para los funcionarios que eran labradas por mercenarios. El nivel tecnológico de los Aztecas en este plano era muy primitivo. No habían domesticado animales de tiro, tampoco habían descubierto la rueda, y tenían herramientas muy rudimentarias para trabajar la tierra.

Pero a su vez, en la medida en que eran sociedades militares también tenían esclavos provenientes de las victorias guerreras, y también existía otra figura que era la del tlacotli (en plural tlacotlin) que era una suerte de siervo. Estas personas eran personas sancionadas que habían perdido el derecho a recibir tierras y aún los derechos sociales, incluso el de ser soldados. Eran los expulsados del clan porque se habían negado a producir los terrenos que les habían sido otorgados o porque habían cambiado su domicilio sin autorización. Debían prestar servicios a terceros, por la casa y la comida, a alguien que conservaba todos sus derechos, pero lo hacían por una contraprestación y no pasaban a ser propiedad de ese tercero ni estaban adscriptos a sus tierras.

Los españoles los consideraban esclavos o siervos a las usanzas europeas de la Edad Antigua o del Medioevo, pero en realidad el régimen era diferente, ya que en ciertas condiciones podía retornar al clan. Por ejemplo, si se casaba, el clan de la mujer le podía otorgar un terreno para cultivar. Además los hijos del tlacotli eran libres si bien prestaban servicios por la casa y la comida. Los esclavos y los tlacotlin también trabajaban en emprendimientos públicos tales como la construcción de senderos -que tanto sorprendieron a los españoles a su llegada a México- y la producción de calzadas.

También existían trabajadores libres en las ciudades en donde los oficios estaban organizados en corporaciones, éstos sí, similares a los europeos. Originalmente la organización del trabajo estaba basada en una división sexual, donde los hombres se ocupaban de las tareas agrícolas, caza y pesca, y las mujeres de las tareas y los objetos domésticos, las vestimentas, etc. Muy posiblemente la organización se hizo más compleja y en las ciudades se organizaron auténticas gildas defendidas por cofradías cerradas que guardaban sus secretos de producción y rodaban a ésta de toda una rica simbología hermética a los profanos, toda corporación tenía su propia divinidad.

La sociedad mexicana no tenía una economía extremadamente desarrollada, no tenía moneda o casi no la tenía, y no existía un asalariado propiamente dicho ni existen los capitales. Por ello la organización era altamente militarizada, y era extremadamente necesario reglamentar el trabajo, y los tiempos de trabajo y los de soldado, porque todo hombre era a su vez las dos cosas. Las actividades industriales estaban ligadas a los oficios que cubrían las necesidades diarias, las artes y los grandes emprendimientos públicos pero también las del traslado de mercaderías. Como hemos señalado anteriormente, los mexicanos no habían descubierto la rueda ni tenían animales de carga, por lo que todo traslado se hacía a través de una enorme cantidad de cargadores. Por ello la sociedad mexicana era muy fuertemente reglamentada y también su trabajo y las sanciones a su trasgresión eran muy fuertemente penadas, siendo la fuente principal de la importante categoría de los tlacotlin, categoría central de la actividad económica azteca por más que fuese en muchos sentidos una sociedad de trabajadores libres.

La estructura Inca en Perú era bastante distinta en el sentido de que era un régimen teocrático, gobierno de sacerdotes, cuyo jefe -el Inca- era formalmente el amo absoluto de sus súbditos. Los artesanos en Perú no eran libres de escoger el rumbo de su actividad, el poder del Inca lo reclamaba imperiosamente, y de ahí la cuasi-imposibilidad de especializarse y de perfeccionar sus métodos técnicos. No obstante, en ciertos aspectos superaron en ingenio a los aztecas, pero no en cuanto a las artes, la escritura, y el calendario. El Inca, jefe supremo ejercía sobre sus súbditos una autoridad absoluta, parecía disponer de ellos a su

antojo, y sus órdenes eran transmitidas por una serie de funcionarios cuya jerarquía estaba cuidadosamente reglamentada. Por otro lado, al igual que los aztecas, realizaban la división de la población en clanes, cuyos miembros se consideraban descendientes de un mismo antepasado.

La estructura social era también altamente jerarquizada estando en la cima de ella el clan del propio Inca. También tenían un rango muy superior los sacerdotes, como en toda teocracia. Por debajo de ellos aparecía una suerte de nobleza y luego venían los jefes y funcionarios a los que el Inca delegaba una parte más o menos importante de poder. Muchos de ellos eran jefes derrotados por el Inca, a quien debían rendirle tributos y lealtades. Por debajo de ellos estaban los trabajadores comunes que estaban sometidos a trabajos muy duros, y finalmente en el escalón más bajo de la estructura estaban los mitimacuna (o mitimaes), que constituían las poblaciones derrotadas que eran transportadas en masa a territorios pacificados mientras que los de estos territorios eran transferidos a la provincia de donde provenían los primeros. Los mitimacunas no tenían derecho alguno, y el Inca reclutaba entre ellos para realizar trabajos forzosos en toda la extensión del Imperio.

Las condiciones de trabajo aparecían formalmente más duras que para los trabajadores aztecas, ya que todo ciudadano en Perú estaba sometido al trabajo forzado, debía cultivar no solamente sus tierras sino las del Sol, y las del Inca mismo. Es decir, realizaban lo que entre los Aztecas realizaban los tlacotlin. Además de las tareas agrícolas y militares la gente de pueblo debía prestaciones de trabajos públicos (construcción y mantenimiento de canales de irrigación, de caminos, etc.) para los soldados, debían también fabricar los utensilios, armar calzados y vestidos para lo cual el Estado les proporcionaba la materia prima. Por realizar estas tareas de interés público el Inca les acordaba pequeñas recompensas.

Las corporaciones no existían como en México, pero sin embargo había ciertos trabajadores que realizaban tareas especializadas. Los trabajadores de algunos oficios, como los que labraban el oro y la plata, no se dedicaban a ningún otro trabajo. La vida de los trabajadores estaba minuciosamente reglamentada. Ningún hombre podía abandonar su domicilio sin permiso de los jefes, los viajes lejanos debían ser autorizados por el propio Inca.

Así encontraron los conquistadores españoles a América Latina.

## 5.2. Los sistemas de trabajo que se instauraron durante la colonización española

La Colonización española tuvo como meta desde su origen la de extraer de las Colonias la mayor cantidad de riquezas en general y más en particular enriquecer a los conquistadores lo más rápidamente posible con el fin de poder retornar a España. Algo similar sucedió con los portugueses. Muy lentamente se fue construyendo una concepción más integrada de un sistema económico y social de carácter que fuese estable. Y ello, en parte por los propios problemas que sufría Europa y en particular España, que juntos en la misma monarquía de Isabel y Fernando VII, los llamados reyes católicos, debieron expulsar a los árabes de la península Ibérica y poco después Carlos V se vio envuelto en una serie de guerras contra otros países europeos por la defensa del vasto Imperio que constituyó su reino. Entre otros países alcanzaba Holanda por ejemplo.

La segunda meta que acompañó a la primera es la de evangelizar a los salvajes de América, los indios, en la proyección a estas tierras del fortalecimiento de la Iglesia católica

en la lucha por la expulsión de los árabes. Es con este contexto que se entender el despliegue de los distintos sistemas de trabajo que se aplicaron en América latina.

Con respecto a las regiones en donde los conquistadores encontraron sociedades con un importante organización social como en México y Perú, se aprovechó las estructuras sociales existentes, a veces confundiéndolas con las estructuras europeas para alcanzar sus objetivos de conquista. Paradójicamente, la esclavitud que prácticamente había desaparecido en Europa en el siglo XI, y la servidumbre que estaba en franca decadencia ya al fin del Medioevo, fueron los modelos que se aplicaron de forma más generalizada. La imposición de estos modelos no tuvo una gran resistencia en las sociedades mexicanas y aztecas porque en principio ya existían en el horizonte de las posibilidades de todo indio de esas civilizaciones, por lo que dominando las cabezas de los Imperios, el mundo del trabajo no se modificó en principio sustancialmente con respecto a lo que ya se vivía antes de la conquista. Las condiciones de los esclavos fueron las mismas y el pago de tributo de los súbditos a los conquistadores era una práctica ya existente y los españoles asimilaron los *tlacotlin* aztecas al régimen de servidumbre español. Una vez lograda la hegemonía conquistadora y, en particular con el descubrimiento de las minas de oro y plata, en Zacatecas, Guanajuato, Potosí, etc., (en 1545) la avidez de riquezas fue tal que se endurecieron terriblemente las condiciones de trabajo, las malas condiciones alimentarias para concentraciones muy importantes de trabajadores agrupados en estas explotaciones y en este contexto de muy malas condiciones, recibieron el impacto de las enfermedades desarrolladas en Europa y traídas por los conquistadores. Una de los sistemas de trabajo originales que se crearon en América latina fue la *Mita*, régimen que se prolongó hasta 1857. Sistema magistralmente descrito por José E. Rodó a partir de las Noticias secretas de Juan y Ulloa, este sistema era una suerte de servidumbre casi esclavitud pero tenía aspectos formales que lo hacían parecer proveniente de la cultura indígena. Por este régimen se realizaba un reclutamiento anual de cada pueblo para cooperar, durante el año, al trabajo de las mina, las haciendas de labranza o de ganado y de los talleres. Al indio de esta manera obligado se le llama concierto. Los autores españoles citados estimaban que de diez conciertos volvía uno y Rodó anota: “El trabajo como actividad noble y ennoblecedora no cabe en los moldes de su entendimiento. Noción de amor, derecho y libertad no los tiene”.

En las regiones en donde no había un desarrollo de civilizaciones tan avanzadas y guerreras como las aztecas o Incas, se dieron dos fenómenos distintos. Por un lado los conquistadores se encontraron con poblaciones extremadamente pacíficas, en su cultura no estaba instalada la posibilidad de rechazar al invasor como fue el caso de las islas del Caribe donde justamente Colón desembarca en América por la primera vez, en donde se intenta en principio instalar un sistema de pago en tributos por el derecho de conquista, fundamentalmente en oro que los indios ya habían descubierto y valoraban de forma similar que los españoles y en segundo lugar en producción de plantaciones de productos exóticos para la Europa de entonces y que era fuertemente valorada en ese continente. Los indígenas no se adaptaron ni al monto de los tributos exigido ni tampoco a las rigurosas condiciones de trabajo de impuestos por los colonizadores españoles. Con respecto al oro, la técnica de obtención que se tenía en América al momento de la conquista era la de filtrar las arenas que contenían el material precioso en los lechos de los ríos. Los conquistadores recibieron en primera instancia lo acumulado por muchos años por parte de los indios en lo recogido en los ríos pero la técnica no permitía una producción continua ni tampoco las cantidades que



codiciaban los conquistadores. En cuanto a las plantaciones, estas suponían un régimen y disciplina de trabajo, además de un régimen alimentario acorde a las exigencias de esfuerzo que suponía el trabajo en estas explotaciones, que llevó a la muerte o al rechazo a estos sistemas por parte de los indios de estas regiones que se fugaban de las explotaciones.

Ya en 1504 muy pocos años después del descubrimiento de América, el rey Fernando implanta el sistema denominado de repartimiento de indios, por el cual se atribuían conjuntos de indígenas en régimen de propiedad absoluta a los colonos para que puedan disponer de los mismos a su gusto. Este régimen se impuso aún bajo la protesta encendida de un sector de la Iglesia católica liderada por Fray Bartolomé de las Casas que lo consideraba como un régimen inhumano. De hecho lo era, la población indígena fue diezmada en poco tiempo. Fray Bartolomé de las Casas en su lucha por mejorar la condición de los indígenas propició con poco suceso la instalación de colonos blancos o en su defecto, la venida de África de esclavos negros, aunque es cierto que al final de su vida se arrepintió de haber participado de los propulsores de esto último.

Los portugueses fueron los grandes especialistas en la trata de negros. La división del mundo colonial hecha por los papas católicos les entregó África integralmente. Estos trasladados a América, sea por el desarraigo y pese a las malas condiciones de su transporte, se mostraron enormemente capaces para adaptarse al nuevo mundo y a sus climas. Rápidamente la trata de negros se extendió y otros países como Inglaterra, Francia, y Holanda que durante el reinado de Carlos V pertenecía a España. Holanda también se incorporó a este fructífero negocio en la época, pero siempre dependiendo de los portugueses en la captura de los futuros esclavos y de las negociaciones de éstos con los reyes de las tribus africanas de la costa de Guinea. De esta forma en toda la zona del Caribe, como en el Sur de Norte América poco a poco los negros fueron suplantando a los indios en el trabajo en las plantaciones.

En las poblaciones más al sur que no tenían desarrollo de civilizaciones tan avanzadas como los Aztecas o los Incas, ni eran tan pacíficos como en el Caribe, la conquista fue mucho más dura desde los inicios. La resistencia a la conquista fue violenta. Solís muere en el 1516 apenas haber pisado la costa uruguayana del Río de la Plata. La agresividad casi permanente de estas poblaciones y su falta de disciplina de trabajo hizo que con respecto a estas poblaciones de indios, los conquistadores a buscar su aniquilación.

La excepción a esta corriente que se dio con las tribus Tupinambá y Araucanos en el sur fueron las misiones jesuíticas de las cuales la de Paraguay es la más conocida. Esta corriente misionera, tiene características muy diferentes al resto del clero que acompañó a los conquistadores. Nunca acudieron a los métodos de la violencia y se colocaron como “misioneros y protectores de los salvajes” con respecto a sus coterráneos españoles y portugueses. Su fin último era por supuesto la evangelización de las tribus indígenas, pero lo hicieron con un mayor respeto que el resto de los conquistadores, ya que estudiaron sus lenguas y costumbres, aún las religiosas, buscando en las religiones autóctonas los elementos que pudiesen aproximarlos a la doctrina cristiana. En Paraguay y en Brasil a los inicios del siglo XVII se enfrentaron a los bandeirantes que se dedicaban a la búsqueda de oro y piedras preciosas intentando escapar de la arbitraria aristocracia de los colonos de la Costa de Brasil y que simultáneamente se dedicaban a cazar indios para venderlos como esclavos. En este sentido, poco a poco los indios de estas regiones empezaron a percibir a los misioneros jesuitas como sus auténticos protectores.

En el siglo XVIII ya fuertemente afianzados constituyeron una treintena de reducciones compuestas por unas quinientas familias cada una que daría un total aproximado de unos cien mil individuos de toda edad. En 1745 un censo publicado oficialmente indica un conjunto de 87.240 personas. La reducción consistía en una aldea compuesta por casas de madera, con una cabaña más amplia que oficiaba de Iglesia y junto a la cual vivían los misioneros en casi idénticas condiciones que los indios. Cada misión tenía por lo menos dos sacerdotes, uno que realizaba la administración temporal y el otro que era el director de la educación de los indígenas. Cada reducción tenía tierras que se consideraban comunes, las cosechas son repartidas bajo la vigilancia de los padres. En una segunda instancia se repartían lotes por familia para los cultivos de sus plantas alimenticias. El resto de la tierra sigue siendo comunal y de ella se retira la producción que sirve para pagar los impuestos reales, para el mantenimiento de los misioneros y para poder intercambiar para obtener los productos necesarios que no son producidos por la misión. A tales efectos las misiones jesuíticas en el Paraguay produjeron para la exportación la yerba mate que se impuso en las costumbres de la población del Río de la Plata. Mientras los hombres trabajan el campo las mujeres trabajan la lana o algodón cuya provisión es distribuida por los padres todas las semanas. El principio general era mantener ocupados a todos los indios de las reducciones en trabajos intentando limitar al máximo los momentos de ocio. Desde un punto de vista social se intentaba disciplinar a una fuerza de trabajo y a transformarlos en una población dócil y creyente de la doctrina cristiana.

La educación de los indios fue siempre un esfuerzo permanente tanto en los aspectos religiosos como en el campo profesional. Este no se limitaba a los oficios manuales como carpinteros, cerrajero o tejedores sino a su vez se extendía a las artes, se formaban orfebres y escultores, por ejemplo. En materia agrícola desarrollaban el cultivo de legumbres y árboles frutales además de realizar el cuidado del ganado. También cultivaban la caña de azúcar, el tabaco y le algodón y obviamente extendieron la producción de yerba mate. La fuerza de trabajo indígena de las reducciones también, ante el pedido del rey sirvieron para realizar obras públicas como por ejemplo el reforzamiento de las fortificaciones de Buenos Aires bien alejado del los lugares de las misiones.

Esta experiencia culminó a mediados del siglo XVIII con la expulsión de los jesuitas de América española, pero muy posiblemente tuvo un fuerte impacto para el propio Paraguay, que supo desarrollar una muy importante industria -construyó los primeros Altos Hornos de América Latina- que se frustró con la terrible matanza de su población en la guerra de la triple alianza, en el siglo XIX.

La experiencia de la Colonización, generó un crecimiento económico de proporciones no previstas para el mundo occidental de la época, sustituyendo y complejizando el sistema económico que se había desarrollado en el Medioevo e incorporó al mundo del trabajo a una vastísima cantidad de trabajadores al sistema social y económico. Este proceso no solamente generó los obvios cambios sociales políticos y culturales en las Américas sino también trajo aparejados cambios muy importantes en Europa. Sin embargo, este crecimiento del mundo del trabajo por la integración de las poblaciones autóctonas al sistema occidental se realizó con un profundo retroceso en materia de Derechos Humanos. Por un lado reintrodujo la esclavitud como ya hemos señalado. Seguramente ésta no había desaparecido totalmente en los países europeos y aún podía seguir existiendo en África y Asia.

Sin embargo, la re-introducción de la esclavitud en América latina y también en la América anglosajona se realizó construyendo un sistema económico y social de trabajo solamente en el siglo XIX, luego de muy duras luchas que exigieron incluso guerras civiles como la de Estados Unidos del Norte. Pero la degradación de los Derechos Humanos no solamente se dio por la reimplantación del sistema esclavista y en menor medida por la re-dinamización del sistema servil. Se agregó o amalgamó con la incorporación de una dimensión cultural racista, distinguiendo negros de blancos y de indios y aún una dimensión nacionalista distinguiendo los nativos, aunque fueran blancos de los españoles nacidos en la madre patria. Las luchas por la libertad y la independencia de las Colonias tuvieron que dar cuenta de estas divisiones sociales, sobretodo la que se daba entre nativos y españoles, quizás fueron ellas las que permitieron aglutinar las fuerzas independentistas en alguna medida. Aún cuando las independencias se realizaron con un signo positivo en materia de Derechos Humanos, no por ello se propusieron el fin de los regímenes esclavistas. Este avance en materia de Derechos Humanos se consolidó varios años después de las independencias nacionales, pero sin lugar a duda la tradición cultural de discriminación racista sigue presente en muchos de los países de América latina y de América Anglo-sajona, tanto hacia los miembros de las poblaciones negras como respecto a las poblaciones indígenas. (Ver Capitan y Lorin 1948)

### 5.3. El legado artiguista en derechos humanos

El legado independentista de Artigas para la construcción de la nacionalidad oriental tiene fuertes connotaciones humanitarias. (Ver Zubillaga Barrera 1966). Una de los indicadores importantes de esta orientación filosófica de Artigas se manifiesta con el intento de delimitar el ejercicio de poder del Estado, de fortalecer a la justicia aún en los períodos de las grandes confrontaciones militares, y el de establecer leyes de claro contenido humanista. Por ejemplo, uno de los proyectos que presenta Larrañaga en el período artiguista al Senado es contra la Pena de Muerte, donde sostiene: “otra y más gloriosa (revolución) se ocupa de restituir al hombre el último complemento de su dignidad. Se trata nada menos de la inviolabilidad de su vida, de su existencia [...]”. También en las Instrucciones del año XIII, en el artículo cuarto Artigas sostiene: “el objeto y el fin del Gobierno debe ser conservar la igualdad, libertad y seguridad de los ciudadanos [...]”. Y aún en los momentos de gran tensión militar Artigas intenta distinguir el objetivo de la búsqueda de libertad de sus pueblos de los medios para alcanzarlos, intentando no ser extremadamente inflexible con sus enemigos. Dice en una carta al Gobernador de Corrientes (Artigas 1815), “Yo no firmaré su exterminio, pero tampoco consentiré obstruya los pasos para realizar la libertad por que tan dignamente se sacrifican los pueblos que aman y veneran [...]”. Y este rasgo es incluso reconocido por sus rivales como el General argentino Antonio Díaz que señala: “Nuestros temores respecto al General Artigas se habían desvanecido. Habíamos hallado sentimientos de humanidad y principios de Justicia, en un hombre que la opinión denigraba como un monstruo, y recibimos pruebas de simpatía, donde habíamos recelado nuestro fin”. (Revista Nacional 1943).

Artigas no estuvo directamente contra el régimen de esclavitud, pero intentó humanizarlo lo más posible, en una carta toma la defensa de una esclava de la siguiente manera: “Sin embargo de no haber ley sancionada sobre el particular que se reclama, es conforme a

los intereses del sistema se proteja la libertad de la Esclavatura contra las leyes del despotismo. Por consecuencia la esclava Ana Gándara deberá ser libre y hallarse en el pleno goce de sus derechos naturales desde el momento que ella haya satisfecho a su amo la cantidad que costó su venta. Lo demás es una exorbitancia que solo pudieron autorizarla leyes despóticas y que aborrece la humanidad a favor de la naturaleza". (Artigas 1816).

Artigas también defendió la libertad de trabajo como principio de reestructuración económica de un territorio devastado por las guerras de la independencia. En particular intentó distinguir a los europeos para que no fuesen perseguidos como tales sino que la persecución fuese por sus actos si estos iban contra los intereses de la nueva nación. En una carta de Artigas al Cabildo lo instruye así: "absuelva [...] de esta pena a los infelices artesanos y labradores, que puedan fomentar el país y perjudicarnos muy poco con su dureza". (Artigas 1815) Y en otra carta al año siguiente vuelve sobre el mismo tema: "El servicio (servicio militar forzoso) seguirá como hasta el presente dejando a los labradores, hacendados y jornaleros continúen en sus labores hasta que veamos venir esta tormenta que nos amenaza". (Artigas 1816).

En el reglamento provisorio de 1915 Artigas impulsa y fomenta el trabajo para lo que prevé repartir tierras. En el artículo 11 del Reglamento se dice: "Después de la posesión (de tierras) serán obligados los agraciados [...] a formar un rancho y dos corrales en el término preciso de dos meses, los que cumplidos, si se advierte omisión se les reconvenirá para que lo efectúen en un mes más, el cual cumplido, si se advierte la misma negligencia, será aquel terreno donado a otro vecino más laborioso y benéfico para la provincia". La orientación que le da al reparto de tierras Artigas es muy fuertemente igualitaria, sostiene por ejemplo en el reparto de tierras que: "los sujetos dignos de esta gracia; con prevención que, los más infelices serán los más privilegiados". Se sostiene en el reglamento, en el artículo 6, que estos son "los negros libres, los zambos (mestizos) de toda clase los indios y los criollos pobres". Y agrega el artículo 7: "las viudas pobres si tuvieran hijos".

Seguramente Artigas recibió la influencia de la experiencia de las misiones jesuíticas como puede percibirse en la carta que envía a Andrés Artigas: "Igualmente recomiendo a ud. Mucho inspire ud. A esos naturales el deseo de activar su comercio y expender sus frutos. Al efecto, hágales ud. hacer sus carretas, que corten maderas para vender; que fomenten sus siembras de tabaco, algodón y demás frutos como también los beneficios de la yerba [...] Así se remediarán las necesidades y se inspirará a los naturales el amor al trabajo". (Artigas 1816). También aparecen reminiscencias de la influencia de las misiones jesuíticas en cuanto a la orientación con respecto a los indios que se arriman a su campamento de Purificación en el norte del país. Artigas escribe estas líneas al recibir a 400 indios en el campamento. "Estos nuevos brazos darán un nuevo ser a estas fértiles campañas". Dice Artigas: "Al efecto es preciso V.S. nos provea de útiles de labranza, arados, azadas, algunos picos y palas; igualmente algunas hachas para que empiecen estos infelices a formar sus poblaciones y emprender sus tareas. Es asimismo necesario que V.S. remita semillas de todos los granos que se crean útiles y aún necesarios para su subsistencia y la de los demás". (Artigas 1816).

A modo de síntesis se puede decir que Artigas tenía un ideario fuertemente orientado por los valores de la libertad, la igualdad y la justicia, y que le asignaba un papel central al trabajo no solamente para producir riquezas, sino como fuente de generar igualdad entre los habitantes de la provincia.

#### 5.4. Nuevas conceptualizaciones del trabajo en Europa con la Reforma Protestante

Como veremos más adelante, la Colonización generará profundos cambios económicos y sociales en Europa, cambios que generarán profundas transformaciones en los sistemas de trabajo que provenían del Medioevo. Sin embargo, antes que ésta tuviese reales repercusiones en Europa, por causas endógenas, se producen muy importantes transformaciones religiosas, políticas y culturales que traerán aparejado una nueva conceptualización sobre el trabajo que no sustituirá a la que fue construyéndose en el Medioevo sino que se sumará o amalgamará a ella. A estos grandes cambios se les ha denominado la Reforma protestante.

En efecto, la aparición del protestantismo supone transformaciones religiosas, políticas y culturales que modificarán radicalmente el mundo emergente del Medioevo. En el plano religioso, supone una ruptura de la hegemonía católica que reinaba en Europa, apareciendo una contestación a la conducción papal de la Iglesia para todos los cristianos. Ello repercutió muy fuertemente en el plano político en donde también un conjunto de regiones y reinos, lo que es hoy Alemania, parte de Suiza, Suecia e Inglaterra se liberan de la hegemonía papal y Romana y esta situación de protesta, les permite enfrentarse al Imperio español de Carlos V, que ocupaba los territorios de España, Portugal, gran parte de lo que hoy es Italia, Cerdeña e incluso Flandes, lo que hoy constituye Holanda. Para los católicos el movimiento protestante es desde un punto de vista religioso una herejía, una más de las cuales esta iglesia había sufrido durante toda su existencia hasta ese momento. Sin embargo, el hecho que esta vez se hubiese unido a un movimiento político que involucró incluso a reinos y generó guerras y alianzas que tomaron dimensiones religiosas dividiendo a los cristianos, fue un cambio mayor que modificó sustantivamente la cultura europea.

El movimiento se inicia en 1518 cuando Lutero, un sacerdote agustino, impresionado por la enorme laxitud espiritual de las altas autoridades de la Iglesia, produce 95 tesis contra las indulgencias. La iglesia católica rechaza las tesis exigiéndole a Lutero una retractación completa, a lo que este se niega. Por el contrario va reafirmando en sus ideas y escribe una serie de tratados: Mensaje a la nobleza cristiana de la nación alemana. El cautiverio de Babilonia de la Iglesia y La libertad del Cristiano. En ellas poco a poco va tomando distancia del Papado que finalmente lo excomulga en 1521.

Uno de los puntos más condenables de su doctrina, herejía para la Iglesia Católica, pero que fue uno de los fundamentos de la Iglesia Luterana, fue el considerar a las escrituras como fundamento de las creencias, por ellas el ser humano se comunica con Dios. Esto desvaloriza muy fuertemente las estructuras eclesíásticas que mediatizan al hombre con Dios por un lado y por otro, considerar que Dios tiene una potencia absoluta, diluía o negaba la posibilidad de una potencia ordinaria, humana. Esta doctrina genera un cambio cultural profundo, la religión ya no es vista como un conjunto de representaciones sino como comportamientos prácticos de las personas en la vida cotidiana.

En efecto, el movimiento reformador tendrá tres grandes principios que modificarán también la conceptualización del trabajo, estos son:

1. La referencia a la Biblia, considerada como la fuente principal de la verdad religiosa y del comportamiento cristiano.

2. El individualismo religioso, que conlleva la idea de que es siempre la apropiación personal de la religión que caracteriza la forma protestante de ser cristiano, y por lo tanto establece un puente con las visiones liberales, pluralistas y poco interesadas en el control de las prácticas de los fieles a partir de normas canónicas.
3. El cumplimiento del deber cristiano en el mundo criticando el monacalismo. Es decir, valorizando la santidad en el mundo y no la santidad fuera del mundo.

Esta doctrina abre entonces una nueva conceptualización acerca del trabajo ya que parte de la constatación que no tiene nada de natural dedicarse de cuerpo y alma a un trabajo regular, metódico y eficaz. Por lo tanto era necesario entender, investigar las motivaciones particulares que podían incitar a los individuos a involucrarse sin ser de forma calculada en un oficio. Weber, en “La ética protestante y el espíritu del capitalismo” logra establecer cierto tipo de afinidades entre las concepciones protestantes y el espíritu de empresa.

Para Lutero el trabajo no tiene valor en sí, no es reconocido ni por su papel social ni por su importancia económica. Es cierto que el concepto de vocación (beruf en alemán) hasta ahora reservado a las vocaciones religiosas toma una nueva extensión: designa la tarea que cada uno recibe de Dios en la tierra según el estatus que ocupa en la sociedad. A diferencia de Calvino, que liga la realidad del trabajo al pecado original de Adán y por lo tanto la necesidad de santificarlo, Lutero concibe al trabajo como haciendo parte de las órdenes de la Creación. Orden por el cual Dios organiza el mundo: queda inscripto al lado de la Familia, del Estado y de la Iglesia que constituyen los otros órdenes. Para Lutero el oficio es lo que el hombre debe aceptar como un decreto divino, es el destino al que debe plegarse. Vemos en ello una influencia de Agustín, como habíamos señalado, Lutero fue monje agustino y por lo tanto lector de este padre de la Iglesia, aunque por el contrario rechaza la vida monacal que practicó durante su período sacerdotal.

El protestantismo por lo tanto sostiene que dada la voluntad redentora de Dios, le da al trabajo como espacio normal, obligatorio para todos, la acción orientada por el sentimiento de gracia. Esta postura tendrá consecuencias extraordinarias en el plano económico y social. La actividad profesional y la intensidad del contenido del trabajo son identificados al deber religioso. Ellas no son únicamente el medio de satisfacer las necesidades sino que tienen un fin en sí, la realización de la fe en el trabajo profesional. Así surge el ideal del trabajo por el trabajo en sí, que está en el origen de la vida Moderna y burguesa que posteriormente sufrirá un proceso de secularización de la vocación autonomizándose de orientación religiosa última.

Calvino también sacerdote, francés, abrazó la causa protestante algunos años después y sentó sus bases en Suiza, logrando imponer en Ginebra un gobierno teocrático en 1541. Hombre de muy fuerte personalidad, dirigió otra corriente del protestantismo, quizás más radical que la de los luteranos, en todo caso, en relación a la concepción del trabajo. En efecto, la importancia acordada al trabajo se ve acrecentada por una visión de un Dios trabajador. En su comentario sobre la Génesis Calvino sostiene: “De tal forma, el mundo fue creado en seis días, pero la administración y gobierno del mismo dura hasta hoy en día. Y Dios trabaja sin cesar para mantener y conservar su orden”. (Calvino 1561) Y en el trabajo pesa la maldición del pecado original de Adán, sin embargo esta maldición no borra la bendición fundamental que le es original. “Adán no fue creado para no hacer nada sino para

ser empleado a hacer algo”, sostiene Calvino. (Calvino op. cit.) En la concepción de Calvino también aparece toda una ética y una valoración del trabajo:

1. Por un lado se valoriza la movilidad social, el cambio de actividad profesional cuando ello se justifica por el bien público.
2. Aparece una valorización de los trabajos, éstos no son todos útiles, entendiendo como criterio de utilidad nuevamente si es bueno y útil para la comunidad, si puede servir al prójimo.
3. Reconoce todo tipo de actividades profesionales. En este aspecto se aleja de Lutero que ve al trabajo en las formas canónicas tradicionales, el trabajo de labranza y el trabajo artesanal. Calvino por el contrario admite en el concepto de trabajo a la esfera pública y la privada, en el consejo y la enseñanza, es decir toda actividad que no sea ocio.
4. Condena muy fuertemente la ociosidad, fuente de la impiedad, y combate también el comeraje.
5. También se subleva contra la explotación de los débiles, de los pobres y los extranjeros, y contra el abuso de poder de los ricos porque los hombres se deben conducir como buenos intendentes ya que no son poseedores de sus bienes, son solamente dispensadores de los mismos.

El trabajo tuvo con el tiempo un importante proceso de secularización perdiendo su componente y justificación religiosa, sin embargo, es propia del legado de la concepción protestante, la relevancia de la dimensión del desarrollo personal vinculada al cumplimiento del trabajo. A su vez, quizás para muchos se ha perdido la visión del trabajo como obligación religiosa pero se mantiene la idea de trabajo como obligación, como autodisciplina, aunque sea fundamentalmente una visión de tipo secular. Es más, desde una ética del trabajo, crecientemente se percibe una voluntad de realización. El Derecho al trabajo se transforma en un Derecho Humano en sí.

Finalmente de la concepción religiosa de trabajo como compromiso con la sociedad, también aquí uno percibe un proceso de secularización que va perdiendo su justificación religiosa. Sin embargo no por ello se ha perdido la idea de la proyección de nuestro trabajo sobre el prójimo -o la proyección sobre la sociedad como diríamos más modernamente- y de allí una nueva relación del trabajo con los Derechos Humanos. No se trata de ver a los trabajadores como receptores o beneficiarios de Derechos Humanos o luchando por su conquista, sino al propio trabajo se le percibe como proyectando Derechos Humanos sobre la sociedad.

Esta visión trasciende la Época Moderna y se proyecta sobre la Época Contemporánea, nutriendo particularmente a las Reformas educativas en el segundo tercio del siglo XIX, reformas que imponen la laicidad y la gratuidad de la Enseñanza. José Pedro Varela, sostiene en uno de los libros de textos que se utilizaban en primaria: “El estudio o la educación, las formas de trabajo de la niñez eran la única manera que tenía el niño de hacerse un hombre fuerte y capaz para luchar ventajosamente con todos los demás seres de la creación”. En otro texto escolar de 1883, se sostenía: “el trabajo debía considerarse como el origen del bienestar del hombre, que lo ennoblece, dignifica y vigoriza [formando] la condición abso-

luta de la dignidad, la libertad, vida intelectual, moral y religiosa de las masas populares”. (Barrán 1990)

### 5.5. Transformaciones de los sistemas de trabajo durante la edad moderna en Europa

Tanto la Reforma protestante con sus impactos sobre el terreno político, y las proyecciones culturales que hemos señalado, como los crecientes efectos de la Colonización de América, comienzan a transformar durante toda la Edad Moderna la estructura económica de Europa.

A pesar de las guerras entre los reinos europeos aumenta notablemente el comercio internacional y sobretodo marítimo, tanto entre los continentes como al interior de Europa. La situación era muy diferente entre aquellos países que se beneficiaban de las riquezas que provenían de las colonias, y aquellos que no las poseían y que necesariamente debieron buscar otras especificidades para poder participar del Comercio Internacional. En este sentido, comienza a establecerse una auténtica división del trabajo a nivel internacional, que en la medida que se consolida va modificando las estructuras internas de cada país. Y ello porque estas estructuras internas deben responder e ir moldeándose a las nuevas estructuras internacionales.

España país que se enriquece notablemente con la recepción del oro y la plata de las colonias, debilita su estructura productiva interna ya que en gran parte importa todo tipo de bienes. Por otro lado, esta nueva situación junto a que en el reinado de Carlos V este reina sobre uno de lo mayores imperios de la Edad Moderna, hace que se constituya una corte tres veces mayor en número que la existente en Francia, por ejemplo. Ello también redundando en el debilitamiento de la estructura productiva en España. Por el contrario Inglaterra, a pesar de tener una vasta colonización en América del Norte, es quizás la mayor beneficiaria de la ampliación del mundo con la conquista de América ya que es la que mejor se sitúa frente al mundo social y económico que se estaba construyendo. En efecto Inglaterra desarrolla una flota que con el tiempo superará la flota española por un lado y por otro es el país que mejor se adapta a producir para el mercado Internacional.

Pero desde el mundo del trabajo este se transforma ya que poco a poco las corporaciones artesanales se van debilitando debido a que no logran adaptarse a las transformaciones y exigencias del mercado Internacional. La principal razón del debilitamiento del sistema corporativo artesanal fue su incapacidad de adaptarse a las nuevas condiciones de la economía, es decir, de producir a gran escala. Ello porque al impedir la competencia de aquellos que no pertenecían a las corporaciones, no podían producir lo que se les exigía. Por ejemplo, en la sedería existía un reglamento tanto en París como en Lyon o Tours por el cual cada maestro no podía tener más de un aprendiz, por lo que no podían dar cuenta de los enormes pedidos que se le realizaban. Por otro lado, el principio de las corporaciones era la de la no división del trabajo es decir que la calificación consistía en el dominio de todos los aspectos que hacían al oficio que se tenía. Esta lógica llevaba implícito la imposibilidad de producir masivamente.

La segunda razón es que como se vivieron períodos de muy importantes guerras, y como siempre sucede en períodos de ese tipo, el poder central en torno a los reyes se fortaleció. Y ello repercutió en las relaciones entre las corporaciones artesanales y el Estado. Este último se abrogó el Derecho de nombrar tres maestros por Oficio dispensándolos de realizar



los protocolos -en general una obra de arte- para acceder a maestros. Años más tarde, los extranjeros son autorizados a comprar las credenciales de maestros artesanales. También para financiar al Estado central este extiende la venta de las credenciales de los maestros y como contrapeso, las municipalidades crean impuestos leoninos a los maestros que han comprado dichas credenciales, etc.

Una tercera razón es que con el crecimiento del comercio y de la actividad económica en general aparecen nuevos oficios que se hicieron libres en primera instancia. Su número fue creciente y ello generó que se les reconociese y mismo se les diese un nombre que fue el de “chambrelanes”.

Esta situación de degradación de las corporaciones artesanales llega hasta el siglo XVIII en donde se realizan los primeros intentos para suprimirlas. Turgot en 1776, intenta suprimirlas formalmente proclamando “toda persona, de la calidad o condición que sea, mismo los extranjeros, puede apropiarse y ejercer en todo el reino toda especie de profesiones, artes o oficios, mismo combinándolos según su buen criterio”. La caída de Turgot reintrodujo las corporaciones pero sin lograr nunca la fuerza que tuvieron en el pasado.

Distinta fue la historia en Inglaterra que como decíamos se adaptó más rápidamente a las transformaciones, en este lugar, los maestros rápidamente se escindieron en dos grandes grupos, los grandes que se transformaron en grandes comerciantes y los pequeños patronos por otro lado. Esta diferenciación se acentuará al fin del régimen. Los pequeños, que tienen pequeños talleres y a veces uno o dos aprendices deberán crecientemente trabajar para los grandes que también ofician de comerciantes como hemos señalado, estregándoles incluso a veces la materia prima con la que trabajan. Los pequeños productores renuncian a transformarse en maestros y durante el reino de Isabel II, se endurece la regla de los siete años de aprendizaje, con lo que se fortalece aún más la diferenciación en el régimen de producción. El sistema corporativo va cristalizándose en castas.

En Holanda la organización corporativa artesanal desaparece también frente a la gran industria. En Gand, las grandes industrias se establecen en los lugares donde se ha logrado quebrar su organización. Vastas fábricas de telas se instalan en las campañas para escapar a los reglamentos urbanos, y encontrar una mano de obra dócil. En Italia en el siglo XVIII son suprimidas las corporaciones, en Toscana en 1770, y aproximadamente diez años antes en Venecia y Génova. En Alemania, Noruega y Austro-Hungría subsisten hasta el siglo XIX. En Rusia hasta la Revolución de 1917. Poco a poco el régimen de trabajo asalariado se va imponiendo en toda Europa, ya sea en concentraciones cada vez mayores de trabajadores, o mediante el “putting out sistem”, es decir, el trabajo a domicilio.

## **6. Las conceptualizaciones del trabajo en la edad contemporánea**

Convencionalmente se decreta el fin de la Edad Moderna y el inicio de la Edad Contemporánea con la Revolución francesa, lo que es sin lugar a duda correcto ya que en un sentido simbólico, la Revolución francesa es un hito de la historia tan relevante como la caída de Roma, que da nacimiento al Medioevo, o la conquista de América que da nacimiento a la Edad Moderna. La Revolución francesa como fenómeno político abre posibilidades impensables hasta entonces en materia de gobiernos que no sean monarquías en Europa, hace perder definitivamente la hegemonía a las religiones en materia cultural, y permite

una importante cantidad de ensayos en la organización del trabajo, con fundamentos ciertamente distintos a los anteriores.

Pero la Edad Contemporánea también inaugura otra Revolución, la Industrial, que tendrá tanta o mayor influencia en lo atinente a las conceptualizaciones del trabajo. En efecto, la aparición de las máquinas aumenta la productividad del trabajo en forma muy importante, pero transforma asimismo, radicalmente la vida de los trabajadores. Por un lado, estos son expulsados de la campaña por múltiples motivos pero entre otros porque la especialización en telas lleva a que en muchos lugares de Inglaterra se sustituya la agricultura que se desarrollaba en los campos por la cría de ovejas que requería notoriamente menor personal, estos trabajadores excedentes de las tareas agrícolas debían emigrar a las grandes ciudades que crecieron enormemente, en particular aquellas como Manchester, en donde se concentra una muy importante cantidad de trabajadores. A su vez, los artesanos son transformados en trabajadores fabriles, al debilitarse y desaparecer la producción artesanal ante la competencia de la producción industrial. Y al emigrar los trabajadores a las grandes ciudades se pierden las referencias y los mecanismos de integración que se tenían antes de la Revolución industrial. La comunidad deja de ser una referencia en estos grandes conglomerados urbanos, y también lo deja de ser la familia, a la cual muchas veces se ha debido abandonar en la emigración o se ha dispersado por problemas de supervivencia.

Por otro lado, al abandonar la campaña y por lo tanto la auto-producción de bienes de consumo alimentario que muchos de los trabajadores agrícolas e incluso los artesanos realizaban, los nuevos trabajadores debían comprar absolutamente todo lo necesario para la reproducción diaria, es decir alimentarse, vestirse, tener un techo, etc. Es decir, esta emigración presupuso una inmersión brutal en la sociedad capitalista industrial, en la cual la supervivencia del individuo dependía de la posibilidad de vender las habilidades adquiridas en las rutinas de trabajo. Es decir, se encontraba en una situación de libertad, en la medida en que no era propiedad de nadie ni estaba atado a la tierra como los esclavos y los siervos, pero estaba forzado a vender su fuerza de trabajo para poder sobrevivir.

La organización del trabajo en las manufacturas se caracteriza por el agrupamiento de los trabajadores y de sus herramientas de trabajo en grandes edificios. Estos son sometidos a un mando exclusivo, bajo la autoridad disciplinaria de un jefe de taller. La energía hidráulica, las máquinas de vapor inventadas en el siglo XVII alcanzan su nivel operativo a mediados del siglo XVIII, y lo logran también las máquinas mecánicas en el sector textil, como la Jenny para mover simultáneamente múltiples husos montados en un carro móvil. Todo ello va poco a poco instalando un nuevo sistema de trabajo que alcanzará su madurez y su extensión por toda Europa en el siglo XIX. El trabajo se simplificaba y rutinizaba en tareas cada vez más repetitivas, aunque simultáneamente con el aumento de la cadencia de las máquinas, aumentaba el ritmo de trabajo de los trabajadores que cada vez controlaban menos esos procesos de producción. Aparece así una nueva conceptualización del trabajo, el concepto de trabajo como mercancía, con un precio, con condiciones de realización, denominadas condiciones de trabajo.

Esta nueva situación social es inmediatamente teorizada por Adam Smith, que en un libro extremadamente influyente en todo el siglo XIX, demostrará que el trabajo constituye el origen de toda riqueza: “El trabajo anual de una nación es el fondo primitivo que permite su consumo anual de todas las cosas necesarias y suntuarias de la vida”. Más precisamente

para este autor la riqueza de las naciones depende de la división del trabajo. Esta división del trabajo es la expresión mercantil en donde todos pueden comprar y vender según sus necesidades. Cada uno contribuye a la prosperidad colectiva, a esta característica Adam Smith la denomina “la mano invisible”. La teoría del valor surge a partir de dicho análisis y se relaciona a esa modalidad de trabajo. Todo bien, por tanto, es obtenido a partir del trabajo, sea que es producido por el propio trabajador, por su propio esfuerzo, o que es comprado en el mercado y en ese caso se está comprando el esfuerzo ajeno. Esta mirada supone que el esfuerzo humano es invariable, y por ello se lo considera como un valor universal, porque supone la existencia un esfuerzo humano universal. “Las cantidades iguales de trabajo deben ser en todo tiempo y lugar, de un valor igual para el trabajador. Y ello en su estado habitual de salud, de fuerza y de actividad y después de haber adquirido un grado ordinario de habilidad, y debe siempre sacrificar la misma porción de reposo, de su libertad y de su felicidad” sostiene este autor.

Marx retoma este análisis cambiando el enfoque y la terminología, denomina al trabajo incorporado “fuerza de trabajo”. Marx sostiene que el valor de esta fuerza de trabajo es el valor que el trabajador requiere para su reproducción social, o sea lo que requiere como consumo para poder alimentarse, vestirse, tener un techo, etc. Es este aspecto lo que es común a todos los trabajadores. Pero a su vez, Marx señala que esa fuerza de trabajo produce en el acto de producción un sobre valor (plusvalía) sobre la cual reposa la explotación capitalista. Es decir una riqueza que conforma la acumulación del Capital.

A su vez, Marx señala que a diferencia del pasado, el trabajo ya no es identificado por quien lo hizo, ni por la relación particular que el individuo estableció con quien solicitó un cierto trabajo específico. En las condiciones del trabajo industrial en donde hay una creciente división del trabajo, para un capitalista el trabajo deja de ser concreto para transformarse en abstracto. Es decir, pasa a ser irreconocible el aporte concreto del trabajador sobre el producto de su trabajo. En estas condiciones generadas por el capitalismo industrial, que eclosiona durante el siglo XIX, el proceso de trabajo, los mecanismos por los cuales la naturaleza es transformada por el hombre, y el proceso de valorización del mismo, se escinden.

Esto tiene consecuencias muy importantes para la consideración de los Derechos Humanos ya que algunas clases restringidas pueden construir enormes riquezas y acumularlas, deteriorando simultáneamente los Derechos Humanos de la inmensa mayoría de la población que se ve forzada a trabajar para sobrevivir. En este sentido, las jornadas de trabajo en Europa se estiman que alcanzaron un promedio de 15 horas diarias durante el siglo XIX, con horarios hasta de 18 horas en algunos sectores de producción, como por ejemplo, en la industria de la seda de Lyon. A pesar de que la legislación prohibía el trabajo infantil en las fábricas y en las minas desde muy tempranamente, incorporando incluso su prohibición a muchas Constituciones nacionales, el trabajo infantil siguió estando generalizado en los talleres industriales hasta fines de siglo, cuando la sofisticación tecnológica alcanzada y los ritmos de trabajo crecientes hacían poco funcional al trabajo infantil en la mayoría de las ramas industriales.

El fantástico desarrollo tecnológico se realizó entonces con un grave retroceso en materia de Derechos Humanos en términos generales, y a su vez, forzó las adaptaciones de los mismos teniendo en cuenta los nuevos sistemas de producción. La lucha por la reducción de la jornada, por salarios justos, por condiciones de trabajo, por la erradicación del trabajo

infantil, por condiciones especiales de trabajo que tuviesen en cuenta los ciclos biológicos de las mujeres, etc., pasaron a transformarse en una lucha permanente durante todo el siglo XIX y el siglo XX.

Además, el sistema basado en el trabajo como mercadería trajo aparejado también la conciencia del trabajador como entidad autónoma, con una identidad propia y no dependiente de ningún otro actor social. Ello seguramente como consecuencia de percibir que su trabajo era un trabajo abstracto y ya no un trabajo concreto, como habíamos percibido desde Marx. Junto a eso, aquellos que trabajaban o pensaban la sociedad descubrieron la enorme importancia y potencialidad del trabajo colectivo, partiendo de que el colectivo era algo más (o algo diferente) a la suma de trabajadores individuales.

Este descubrimiento que es visto como positivo casi enseguida, genera dos grandes corrientes. La primera, es la de intentar concebir un nuevo sistema social que superara las graves falencias del sistema capitalista, en particular en materia de Derechos Humanos. Es extraordinariamente rico el esfuerzo de pensadores durante todo el siglo XIX para concebir alternativas más humanas e igualitarias que las que hemos descrito. A este movimiento se le denominó Socialismo Utópico. En Francia, Saint Simon que tuvo tanta influencia en Comte y aún en Durkheim, proponía crear un nuevo orden económico basado en una racionalización de la industria y para ello proponía una vasta red o asociación. El poder político quedaría en manos de los jefes industriales, y los intelectuales deberían ejercer una suerte de poder espiritual. Saint Simon, le da particular importancia a la formación de las élites orientadas por el interés general. Charles Fourier (1772 -1837), constata que el industrialismo no hace más que aumentar la cantidad de pobres en las sociedades y en función de ello, preconiza la eliminación del trabajo industrial y el retorno al trabajo artesanal. Propone la creación de cooperativas de consumo y de producción, los falansterios, que deberían producir todo lo necesario para el bienestar. Blanc, ve en la competencia un principio nefasto y según él, esa es la fuente de todos los males en la sociedad. Preconiza la creación de una vasta asociación de trabajadores que organice talleres sociales y que fije los objetivos a producir a partir de las necesidades a satisfacer. Para ello sería necesario liquidar la industria privada. En Inglaterra, Roberto Owen, que en su vida privada era un importante industrial, parece ser una figura central del humanismo de la primera mitad del siglo XIX. Ello, en la medida que se pronunció por la auto-educación de los trabajadores y la auto-ayuda de tipo cooperativo, así como también abogó por medidas estatales en materia de educación y de provisión de empleo para reducir las situaciones más dramáticas de pobreza y los asilos de ancianos. Fue uno de los inspiradores de la cooperativa de consumo de Rochdale, de donde surgió la primera formulación de los principios cooperativos. Muchas de las ideas que tuvieron los socialistas utópicos tuvieron influencias importantes en múltiples campos, y por tanto, se incorporaron de alguna forma a las políticas de Derechos Humanos, tanto en el campo educacional, cooperativo, o de seguridad social.

La segunda manifestación de la conciencia del fenómeno del trabajador como colectivo es el sindicalismo. Este nuevo fenómeno se vio dificultado en Europa porque aparecía en primera instancia como subversivo, y por lo tanto, debió operar durante largos años como sociedades secretas o al menos discretas. A ello se agregaba que la ideología liberal dominante veía las asociaciones de trabajadores como limitativas de la libertad individual. En el caso de Francia la ley que surge de la Revolución francesa denominada Le Chapelier por su autor, suprime en 1789 todas las asociaciones y las corporaciones. Los reglamentos comu-

nes son considerados nulos y los agrupamientos obreros sediciosos. Con cierta ingenuidad sostiene en materia de salarios: “sin examinar que es lo razonable como salario de la jornada de trabajo [...] en una nación libre, los salarios deben ser suficientemente considerables para que aquel que los recibe se sienta fuera de la dependencia que produce la privación de las primeras necesidades que lo transforman prácticamente en un esclavo”. (Barret op.cit.) Esta ley se mantendrá por varias generaciones, más allá que ello no impidió la organización sindical ni los conflictos obreros. En Inglaterra en 1824, se promulgó una ley que permitió asociarse libremente. Los sindicatos ingleses se expandieron rápidamente por todo el país siendo cada vez más fuertes. Prácticamente se crearon Trade unions<sup>1</sup> en casi todas las ramas de la industria. Sus fines eran:

1. Regular los salarios en masa fijando su nivel a partir de los beneficios de los patrones.
2. Buscar elevarlos, si se presentaba la ocasión, para todo el cuerpo de trabajadores del mismo oficio.
3. Reaccionar frente a las reducciones de salarios realizadas por los capitalistas, cuando se introducían máquinas más eficientes.
4. Finalmente, prestar ayuda pecuniaria a los obreros desempleados a través de una Caja de la Asociación, o bien entregándole una carta para que pudiese ser empleado en otra ciudad que la suya.

Más allá de sus intenciones, el Movimiento obrero recibió importantes derrotas durante todo el siglo XIX, y muchas veces canalizó sus protestas en grandes revueltas populares como las de 1830 en Francia, las revueltas de 1848 en Francia y en Alemania, y finalmente la Comuna de París en 1870. El movimiento sindical y de los trabajadores más en general se siguió desarrollando, e incluso se creó en 1865 la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) a la que se denominó la Primera Internacional, y que tuviera un papel relevante en la Comuna de París. Pese a las grandes represiones, muertes y deportaciones que trajeron estas revueltas populares, poco a poco fue reconociéndose el papel de los sindicatos en toda Europa, reconociéndoles por lo tanto el Derecho a existir. En Francia, este Derecho se conquistó recién en 1884. Aparece así la consideración de un nuevo Derecho Humano, el Derecho a ser reconocido como un actor colectivo, y representar y ser representado como trabajadores, a partir de las estructuras que libremente opten establecerse.

También es necesario recalcar que la construcción y reconocimiento del sindicato como representante autónomo de los trabajadores, y la constitución del Derecho Humano a su existencia, implicó un largo proceso marcado por luchas obreras que fueron cimentando su reconocimiento cultural por parte de toda la sociedad. Este proceso se inició en los actos de rebeldía y exasperación de romper las máquinas como mecanismo para interrumpir las agotadoras e inhumanas cadencias de las mismas. Muchas veces se rompían las máquinas con los “suecos” (rústicos zapatos que calzaban los trabajadores), que servían como instrumentos contundentes para destruirlas. El “sueco” en francés se denomina sabot y de allí

---

1 Nótese que el nombre que se le dio a estas organizaciones de trabajadores fue la de Trade unions, es decir, unión de mercado en inglés. Esta forma de constituir el colectivo y organizarse estuvo en gran medida en función de la fijación de los salarios y de las condiciones de trabajo, es decir, se remitía a la conceptualización del trabajo como una mercancía.

surge el concepto de “sabotaje”. Luego cuando las condiciones lo permitieron, se realizaron huelgas, que en la medida en que los trabajadores creían en la teoría del valor trabajo, consideraban que si interrumpían la producción, los capitalistas no obtendrían beneficios y el capitalismo desaparecería. Los anarquistas creían que algún día se podría avanzar hacia la huelga general revolucionaria en base a ese fundamento.

A pesar de algunas utopías por un lado, y de grandes revueltas de los sindicatos por otro, poco a poco se fueron institucionalizando las estructuras sindicales, se los fue reconociendo como actores, y al hacerlo también se fueron institucionalizando las relaciones profesionales con las Asociaciones de Empresarios y con el Estado. En algunos países el reconocimiento fue tal que se les atribuyó a los Sindicatos la administración de varias de las funciones de la seguridad social, la denominada “Obra Social”, por ejemplo en Argentina. En otros países estas funciones las mantuvo el propio Estado, pero crecientemente con participación de los representantes de los trabajadores en las direcciones de los entes especializados, como es el caso de Uruguay.

Más allá de ello, en todo el siglo XX se vio un avance en el reconocimiento de los Derechos Humanos en todo sentido, más allá de las ingenierías institucionales y políticas para alcanzarlos. Este proceso combinaba las tres conceptualizaciones de trabajo que hemos desarrollado. Por un lado, el reconocimiento que detrás del trabajo existe siempre un esfuerzo, luego el reconocimiento de la centralidad del trabajo en la organización de la sociedad, y por otro, el carácter mercantil del mismo, es decir, tener como contrapartida del trabajo un salario que se dividió en dos, salario directo y salario indirecto.

De hecho, al salario como contraprestación del trabajo realizado se le fueron articulando una serie de institutos jurídicos que fueron cubriendo las necesidades cotidianas del trabajador desde su nacimiento hasta su muerte. A modo de ejemplo, a partir del nacimiento se recibe una asignación familiar en función de que el padre o la madre trabajan, y ello hasta que se tiene edad de trabajar. Una vez que el trabajador entra en actividad, con su salario tiene cubierta las necesidades de todos los días mientras logra trabajar, el nivel de dicho salario debe tener en cuenta el reposo semanal y el de los días de fiesta. También a partir de la década de 1930, de los acuerdos de Matignon en Francia, se crea un instituto por el cual se le dan vacaciones pagas, obviamente, a los trabajadores que trabajan y que poseen cierta Antigüedad. Es el trabajo lo que genera el derecho a las vacaciones. Pero a su vez, si se está enfermo y no puede trabajar, se es cubierto por ese tiempo por un seguro de enfermedad y, si temporalmente se queda sin trabajo porque la empresa en donde trabajaba no necesita sus servicios o directamente cerró, se recibe un seguro de desempleo que le permite buscar con menores apremios un nuevo empleo.

Esta compleja y densa articulación de institutos tiene como filosofía central las dos conceptualizaciones de trabajo que habíamos mencionado y a las que subyacía una filosofía de articular los Derechos Humanos a partir del trabajo.

### **Hacia una nueva conceptualización del trabajo como “resolución de problemas”**

Partamos de una constatación, cuando hablamos de trabajadores, como por ejemplo “el movimiento de los trabajadores”, sus luchas, etc., tenemos en la cabeza una imagen de los trabajadores distinta por ejemplo de cuando nos referimos a “los que trabajan”. De hecho la imagen de los trabajadores nos remite a una imagen de la identidad que se fue forjan-

do en el siglo XIX y hasta la década de los años de posguerra de la segunda guerra mundial. Por el contrario la imagen que tenemos de “los que trabajan” es mucho más amplia y ocupa a una gran parte de la sociedad, en términos técnicos podríamos decir que corresponde a la población económicamente activa y quizás aún a una más amplia si consideramos al trabajo doméstico.

Por un lado, se ha desvanecido la idea de “clases ociosas”, clases que no trabajan, hoy reconocemos como trabajo a las actividades de las clases más poderosas tanto en el campo político como en el campo económico. Aunque también es importante constatar que ello no ha reducido la distribución regresiva del ingreso, nunca hubo en la humanidad una distancia tal entre los ricos y los pobres. Por ello, en América latina, marca como criterio de demarcación de clases, la diferencia entre aquellos que “viven de su trabajo” de aquellos que no. (Antunes 1999). Otros señalan que, más allá de las críticas al “fin del Trabajo” éste se extiende en América latina a través del sector informal, o “confundiéndose con otros mundos de vida considerados propios de la reproducción social de los trabajadores”. (De la Garza 2000).

Por el otro, la masiva incorporación de las mujeres en el campo laboral después de la segunda guerra mundial (1939-1945), extendió el concepto de trabajo a prácticamente toda la sociedad. Es necesario precisar que la mujer trabajó desde la Antigüedad, pero sin lugar a duda fue un cambio cultural su incorporación masiva al mercado laboral y, junto a ello, los específicos reclamos de Derechos Humanos de las mujeres para no ser discriminadas. A su vez, la “salida de las mujeres del hogar”, que por supuesto no es necesariamente tal, implicó el reconocimiento del trabajo doméstico también como trabajo y requería su atención como tal. Es importante hacer notar que la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral ha generado en Europa y quizás también en América Latina una creciente necesidad de trabajos de cuidados tanto de niños como de ancianos. En realidad, la sociedad y la economía requiere crecientes necesidades de sustituir las tareas que realizaba la madre o la hija de personas ancianas, cuando éstas eran solamente amas de casa.

También la tecnología modificó radicalmente el trabajo industrial a partir de la década de 1950 y 60, aparecen las máquinas automáticas -las máquinas transfer- que van sustituyendo al trabajo humano en las tareas repetitivas, esta sustitución no se da en todas las ramas productivas, sino sólo en algunas, pero se inicia un proceso de transformación del tipo de trabajo en ciertos sectores, que se realizaba en la industria desde el siglo pasado. A la primera ola de automatizaciones que posteriormente serán denominadas rígidas le van sucediendo los procesos de automatización flexible, que con la irrupción de la micro electrónica modifican radicalmente los procesos de trabajo en la industria y posteriormente en los servicios generando nuevas formas de integración del trabajo y aún de la industria con todo tipo de servicios. Ello, sin embargo no sustituye totalmente las formas tradicionales de producción, coexisten e incluso se generan muy complejas formas de integración de sistemas tradicionales de producción con procesos muy modernos de las mismas.

A su vez, en un proceso creciente de globalización que permite la mejora de las tecnologías, estos procesos se acompañan de otros de des-localización industrial, lo que lleva a que en Europa se reduzca la fuerza de trabajo en la industria y crezca notablemente la fuerza de trabajo en los servicios. En América latina, crece el trabajo industrial pero también crece el trabajo de servicios y su diversificación.

Este proceso genera una valorización creciente de los servicios, y simultáneamente una creciente reflexión sobre los mismos. Es de recordar que el concepto de sector terciario fue creado recién en 1941 (Clark 1941) como todo aquello que no podía clasificarse como industrias agrícolas o extractivas o industriales. Esta falta de definición -pero también esta falta de interés por este sector, cambia justamente en la década del noventa cuando comienza a expandirse y a ocupar crecientes porciones de la población activa. Lo que primero la caracteriza es su heterogeneidad. Recién en 1974 (Singelmann 1974) se realiza una primera tipología de servicios que intenta ordenar todo el sector en relación a las funciones que cumplía en la economía. En términos generales, se les clasifica en servicios de distribución, servicios a la producción, servicios sociales y personales, especificando en cada uno de estos grandes rubros un conjunto de actividades muchas veces muy heterogéneas

Según las ocupaciones también se ha intentado construir una tipología que abarca los siguientes rubros: empleos en producción y mantenimiento, empleos en almacenaje, transporte y ventas, empleos en oficinas, empleos de dirección, gestión e investigación, y finalmente, empleos en servicios en sentido estricto, los que a su vez eran subdivididos en: limpieza, formación y cuidado infantiles, supervisión, asistencia jurídico-legal, tratamiento físico y siquiátrico, y otras actividades. (Stooss y Weidig 1986)

Pero más allá de los esfuerzos clasificatorios, ¿existe algo en común entre tanta heterogeneidad, que distinga al conjunto de los servicios de la actividad terciaria, de las actividades primarias (agricultura, minería, etc.) y de las secundarias (industria, construcción)?

Las teorizaciones por parte de la economía a veces distinguen los servicios como aquellas actividades económicas que no producen bienes, algunos establecen que “coincide en general el momento de su producción con el de su consumo.” (Dictionary of Modern Economics cit. Por Pearce 1981) A partir de la sociología se percibe que las actividades de servicios están siempre orientadas al mantenimiento de las “condiciones normales” dentro de la sociedad o entre sus partes, esto es, a la tarea de defender y preservar los elementos diferenciados de su estructura social y a la de mediar entre ellos. El problema de la “normalidad” que el trabajo de servicios se ocupa de resolver presenta por tanto dos aspectos. Por una parte la particularidad, individualidad, contingencia y variabilidad (de las situaciones y necesidades de los clientes, usuarios, público, etc.) deben reconocerse, respetarse y preservarse. Por otra, el trabajo de servicios debe en última instancia materializar un estado de cosas que se adecue a determinadas reglas, regulaciones y valores generales. El trabajo de servicio por lo tanto combina dos tendencias contradictorias, por un lado debe ocuparse de los casos uno a uno, y por otro debe ajustarse a normas. La calidad del servicio queda sujeta a la capacidad para encontrar una articulación correcta entre esas dos tendencias. (Offe 1994)

Una forma de resumir la nueva conceptualización del trabajo, que es más amplia que la de los servicios aunque tiene mucho que ver con su creciente desarrollo, es la de concebir al trabajo como “resolución de problemas”. Esta conceptualización se basa en Newell y H. Simon, que distinguen el problema de la tarea de resolverlo. Se trata de la manera en que el trabajador actúa frente a una situación no rutinaria. (Tripiet 1999). Ello en un sentido similar al que le da Offe a la definición de trabajo en los servicios. La idea de “resolución de problemas” también incorpora la dimensión particularista con las dimensiones regulatorias. Sostiene Tripiet: “[...] en una óptica de resolución de problemas, la regulación autóno-



ma es necesaria porque es gracias a ella que los problemas serán planteados correctamente, pero la regulación de control también es muy importante porque sin esta, la resolución del problema quedaría localizada, y las causas generales que han engendrado el problema no se reconocen. El problema puede volver a aparecer sin que la primera solución local pueda ser aplicada”. (Tripier op.cit)

En sentido similar, Zarifian concibe que el trabajo mutó con respecto a las concepciones del taylorismo. Según este autor aparece como central el concepto de “acontecimiento” junto al de comunicación y de servicio. “El trabajador debe enfrentar al evento, resolver el problema que él releva o que él genera”. Y señala, que el evento es “[...] algo que aparece de manera parcialmente imprevista, no programada, pero importante para el éxito de la acción productiva”. (Zarifian 1999).

¿Por qué ha crecido tanto el trabajo en los servicios y el de resolución de problemas? Fundamentalmente porque nos encontramos en sociedades crecientemente complejas que requieren progresivas intervenciones humanas para mantener las condiciones de “normalidad” social. Hay autores que describen las sociedades actuales como sociedades complejas (Morin, Luhmann) y otros como sociedades de riesgo (Beck). Nuestras sociedades necesitan para funcionar de crecientes niveles de riesgos, a tal punto que muchas veces no tenemos otra alternativa que elegir entre distintos tipos de riesgos en la búsqueda de soluciones de problemas. En este sentido, el trabajo como resolución de problemas puede abarcar desde soluciones absolutamente banales como las de un cuida-coches que restituye nuestra seguridad de que nuestro auto no será robado ni dañado, hasta los más complejos problemas que requieren crecientes cantidades de información y conocimiento. El aumento de estos requerimientos se trasluce en el hecho que algunos autores describan nuestras sociedades como “de la información” o “del conocimiento”.

Esta última conceptualización del trabajo, como actividad de resolución de problemas, está transformándose en hegemónica en las sociedades complejas y de riesgo de hoy en día y de alguna forma trasciende al sector servicios para incorporarse como modelo de trabajo en incluso al sector secundario. En cierto sentido, la producción industrial se hace en parte, cada vez más teniendo en cuenta los problemas específicos de cada cliente en particular por un lado y para los trabajadores muchas veces el trabajo consiste en pensar como resolver los problemas que se presentan o que tienen estos clientes. A su vez, la creciente extensión del concepto, por ejemplo incorporando al trabajo doméstico, considerándolo trabajo, de alguna forma toma coherencia en esta nueva conceptualización del trabajo. Ello porque la crisis de la división tradicional del Trabajo de la Familia, en donde el hombre trabajaba en la esfera productiva y la mujer en las tareas del hogar, está generando una nueva gama de situaciones y la exigencia de nuevos Derechos Humanos que tengan en cuenta estos aspectos. Pero sobretodo han debilitado las fronteras entre el trabajo productivo, remunerado y el trabajo doméstico obligando a incorporarlo en cualquier consideración de trabajo. Esta nueva conceptualización del trabajo no se opone a las anteriores conceptualizaciones, más bien extiende el concepto de trabajo a nuevos campos de actividades por un lado y por otro profundiza su comprensión. Robert B. Reich, Ministro de Trabajo durante la presidencia de Clinton en Estados Unidos en su libro “El trabajo de las Naciones” (Reich 1993) señala que han aparecido tres nuevas grandes categorías de trabajadores (de difícil cuantificación porque no se ajustan a las clásicas formas de clasificar). Estos son, “los servicios rutinarios de producción”, “los servicios a personas” y finalmente, los analistas simbólicos.

En los servicios rutinarios de producción Reich ubica no solamente aquellos trabajadores que se encuentran en empresas tradicionales con las tareas organizadas al estilo Taylor o Ford, sino también, en empresas de alta tecnología, como por ejemplo, realizando tediosas tareas montando tableros de circuitos para computadoras. Pero esta nueva categoría de trabajadores no es exclusiva de la industria sino que hoy se extiende a los servicios, por ejemplo, en las tareas bastante elementales de procesamientos de datos, alimentación de bancos de datos etc. Aunque no lo mencione Reich, también consideramos como un caso análogo al anterior, a la situación de los trabajadores de los “Centros de llamados” (call centers), donde el operador solamente sigue una lista de preguntas preelaboradas (check list) para dar cuenta de las necesidades de su cliente.

En segundo lugar aparecen los servicios a personas que a diferencia de la anterior “se prestan de persona a persona” aunque en general también son tareas relativamente rutinarias como tareas de limpieza o de cuidados a niños o a ancianos. Estos trabajadores están en contacto directo con los destinatarios y por lo tanto es muy difícil que aumente excesivamente su productividad, si aumenta la demanda de este tipo de servicios, necesariamente aumentarán los empleados que realizan este tipo de tareas. Aparentemente una de las competencias centrales de este tipo de trabajadores es la afabilidad en relación con sus clientes. En Inglaterra, el cuidado de niños y de adultos mayores (el trabajo de Care) ha sido una de los empleos que más ha crecido en la última década y la competencia más reconocida es la mercantilización del afecto, de la capacidad de dar afecto. Según nuestra conceptualización del trabajo, esta categoría ya realiza un trabajo de “resolución de problemas” porque se encuentra enfrentada a potenciales acontecimientos que pueden romper rutinas.

La tercera categoría de nuevos trabajadores es la de los analistas simbólicos, que constituyen “expertos en intermediación estratégica, identificación y resolución de problemas”. Está compuesta por una importante cantidad de profesionales, pero también de consultores de varias especialidades, especialistas en el manejo de la información y en desarrollo de organizaciones, buscadores de talentos (headhunters), analistas de sistemas, marketing, etc. Los analistas simbólicos hacen de intermediarios, identifican y resuelven problemas valiéndose de símbolos, sean estos algoritmos matemáticos, argumentos legales, principios científicos, observaciones psicológicas acerca de cómo persuadir, etc. Los analistas simbólicos rara vez establecen relaciones directas con los destinatarios de su trabajo. Sus salarios o ingresos tienen menor relación con el tiempo en que están dedicados a su trabajo que con su creatividad, calidad, destreza y oportunidad y surge de lo que ellos identifican y resuelven. Aún así es el mercado quien define el valor de los analistas simbólicos y quien debe determinar su agenda educativa. Reich excluye de esta categoría explícitamente a los empleados públicos, filósofos etc. que también son analistas simbólicos pero no compiten en el Mercado.

Pero, ¿cuál es la relación de este concepto de trabajo con los Derechos Humanos? De hecho, los movimientos por los Derechos civiles, contra toda tipo de discriminación, sea esta de género, étnica, derecho a una calidad de vida (desarrollo sustentable), etc., aparecieron como movilizaciones y reivindicaciones de Derechos Humanos por fuera del mundo del trabajo.

Nuestra hipótesis es que ello es así por dos razones: la primera, es porque esta nueva conceptualización del trabajo no está aún generalizada, al tiempo que todavía se ve al

trabajo y las luchas por los Derechos Humanos en vinculación a las anteriores conceptualizaciones de trabajo; bajo las cuales, las demandas y regulaciones de Derechos Humanos estaban relacionadas sólo a aquellos que efectivamente trabajan. La concepción del trabajo como resolución de problemas implica que los Derechos deben ser garantizados no sólo para aquellos que están directamente involucrados a una determinada actividad, sino que deben proyectarse hacia toda la sociedad.

Como contrapunto, el trabajo puede ser un vehículo de consagración de injusticias, de discriminaciones, y de importantes riesgos (por ejemplo, puede atentar contra la vida de otros seres humanos, produciendo productos tóxicos que perjudican a los clientes o que contaminan el medio ambiente). Incluso, el hacer conciencia sobre la complejidad en que vivimos, hace que deba concebirse un esquema de resolución de problemas que sea previo al diseño de “soluciones concretas a problemas específicos”. Parece crecientemente difícil pensar la resolución de problemas aislando alguna de sus dimensiones constitutivas, las soluciones encontradas se transformarán a lo largo del tiempo en malas soluciones. Una señal de avance en este sentido es que crecientemente en los proyectos de inversión se pide estudios de impacto ambiental e incluso social.

## 7. A modo de conclusión

Intentamos comprender el concepto de trabajo en función de los diferentes períodos históricos, y ello, buscando mostrar su relación con la temática de los Derechos Humanos. Para ello hemos pretendido dar cuenta de la evolución de los diversos sistemas de trabajo, así como esbozar de forma sintética, algunos de los aportes realizados por los principales pensadores sobre la temática. En el transcurso de nuestro documento, hemos pasado por la Antigüedad, el Medioevo, la Edad Moderna, deteniéndonos en particular en la conquista de América y en la Colonización, incluyendo al pensamiento de Artigas con respecto al trabajo y a los Derechos Humanos; para llegar finalmente a la Época Contemporánea, al papel de la Revolución Industrial, y a las nuevas conceptualizaciones vinculadas a la transformación contemporánea del sistema de trabajo.

Llegamos a las siguientes tesis:

En la evolución del concepto de Trabajo, éste fue creciendo en Extensión y Comprensión. Esta evolución parece haberse construido a partir de la resemantización del concepto de trabajo en torno a cuatro ejes. A saber:

- Trabajo/Ocio. Ambos fueron modificando su sentido. Por un lado, cambió su valoración positiva-negativa, siendo primero considerado el ocio como positivo y el trabajo como negativo, e invirtiéndose luego el sentido. Pero también ambos conceptos sufrieron cambios profundos en su conceptualización. A través del trabajo nos hemos extendido sobre los cambios en el concepto de trabajo. No nos es posible señalar los cambios en cuanto al concepto de ocio, señalemos solamente, que hoy gran parte de lo que los griegos consideraban ocio –las actividades filosóficas y artísticas junto a otras intelectuales– hoy serían consideradas trabajo. A su vez, en la medida que se instala la idea de la centralidad del trabajo en la sociedad, el ocio aparece, en cierta medida como el complemento necesario del trabajo. Tanto en el sentido de no actividad: reposo, descanso, vacaciones, etc; como en el sentido de actividades alternativas: uso del tiempo libre, recreación, etc. En este sentido, la relación trabajo-ocio se asocia

a la reivindicación o el reconocimiento de los Derechos Humanos, de tener cierto tiempo disponible para disfrutar el tiempo de no trabajo, que a su vez, en el imaginario social actual, aparece como más libre.

- Trabajo Manual / Trabajo Intelectual. Hemos señalado ya la evolución en este sentido de percibir al trabajo intelectual como analógico al trabajo manual (San) Agustín, a ser concebido como equivalentes en (Santo) Tomás y ser visto como fusionado en el caso de Gramsci<sup>2</sup>. Hemos visto que más allá de esta evolución en el plano de las ideas fue voluntariamente y explícitamente fortalecida durante el desarrollo del taylorismo y el fordismo y que por lo tanto guarda vigencia hasta hoy en día y da lugar al reclamo o reconocimiento de Derechos Humanos específicos con respecto a grandes contingentes de trabajadores. Hemos visto también que más allá de la evolución de la comprensión de esta relación, que esta distinción es extremadamente antigua y en parte da fundamento a la distinción en clases, categorías sociales y de su identidad, aunque ello muchas veces articulada a la distinción trabajo-ocio. En este sentido, también las distinciones entre trabajo manual e intelectual están en la base de muchas de las reivindicaciones de Derechos Humanos, relacionados a la igualdad social e incluso a la libertad.
- Trabajo concreto /trabajo abstracto. Esta distinción se fue construyendo a través de la historia, durante ciertos períodos por procesos de analogías cada vez más amplias. Hubieron períodos que para ciertas capas sociales el trabajo era considerado únicamente como determinadas actividades manuales aunque poco a poco esta conceptualización del trabajo se fue ampliando a partir de analogías cada vez más abstractas.
- Trabajo para generar valor/Trabajo de subsistencia o de reproducción social. Esta distinción que también es antiquísima toma toda su relevancia cuando se debilita la división sexual tradicional del trabajo, en donde la mujer estaba circunscripta a las tareas del hogar y el hombre a las tareas productivas que producía los ingresos familiares. La “salida” de la mujer del hogar generó una nueva categoría de trabajo vinculada a funciones que antes se realizaban domiciliariamente por un lado, pero por otro, en la medida que inevitablemente hay tareas domiciliarias que aparecen irreductibles, aparece toda una nueva conceptualización del trabajo en donde se debilitan muy fuertemente las fronteras entre estos dos conceptos. Aparece incluso toda una nueva mirada sobre el trabajo que intenta dar cuenta de estos cambios estructurales. Esta distinción puesta en cuestionamiento genera un conjunto importante de reclamación de Derechos Humanos, de género por ejemplo, que en alguna medida se van reconociendo y plasmando en normas.

Pero volviendo al trabajo, hemos identificado cuatro grandes conceptualizaciones: el trabajo considerado como esfuerzo y sacrificio, el trabajo como actividad profesional, el trabajo como mercancía y finalmente el trabajo como “resolución de problemas”.

Cada idea de trabajo ha sido acompañada por el reclamo o el reconocimiento de uno o más Derechos Humanos. Sin embargo, hay momentos de desarrollo de la humanidad en

2 Gramsci, teórico marxista italiano, señala que: “En cualquier trabajo físico, aunque sea mecánico y degradado, existe un mínimo de calificación técnica, esto es, un mínimo de actividad intelectual creadora [...]. Todos los hombres son intelectuales; pero no todos los hombres desempeñan en la sociedad la función de intelectuales [...]”.

donde se extendió el mundo del trabajo, o se pusieron en práctica extraordinarias innovaciones en el mismo, y simultáneamente estos procesos supusieron un retroceso en cuanto a los Derechos Humanos. Como hemos visto, con la reinstalación de la esclavitud luego del Descubrimiento de América, o en el profundo deterioro de las condiciones de trabajo en los inicios de la Revolución Industrial. Con ello queremos señalar que no hay una relación mecánica entre el trabajo y los Derechos Humanos, la relación entre ambos siempre fue una construcción social. Hay Derechos Humanos que hoy se consideran como tales que en otros momentos de la Historia no estaban ni siquiera esbozados. Pero en términos generales, la relación entre el trabajo y los Derechos Humanos implicó una continua readecuación (sobre-determinación) en función de las conceptualizaciones de ambos conceptos.

Hemos intentado visualizar a qué conceptualizaciones de trabajo puede atribuírsele una mayor conexión de sentido con los Derechos Humanos, tal como fueron desarrollándose en la cultura occidental y más en particular en nuestra cultura latinoamericana. En síntesis, consideramos que:

- a. Relacionados al trabajo entendido como esfuerzo y/o sacrificio aparecen los Derechos Humanos que buscan limitar su exceso, en particular aparece así el Derecho a la vida en la que incluimos la prohibición del trabajo infantil. Pero a su vez, el Derecho a la libre disposición para efectuar el esfuerzo o sacrificio, el Derecho a la libertad contra la esclavitud u otras formas de servidumbre, y el Derecho a la justicia contra las arbitrariedades posibles en las relaciones laborales contraídas.
- b. En cuanto a la segunda conceptualización, el trabajo como actividad profesional, distintiva de la persona y generadora de una identidad social a través de lo laboral, hallamos que puede traducirse en el Derecho a la identidad, y particularmente, en el Derecho al trabajo como Derecho Humano en primera instancia. Ello deriva de la centralidad del trabajo en la organización de la sociedad. La consideración de este Derecho aparece como correlato de la obligación religiosa de trabajar en primera instancia pero luego como deber moral en general. Esta visión es apoyada por el sistema educativo que transmitía y socializaba el valor y la importancia de trabajar. Hoy en ciertas sociedades o en ciertos segmentos de la sociedad, este valor se ha transformado en una orientación más personal, en una suerte de auto-obligación disciplinaria, individual y auto-impuesta, una suerte de vocación en sentido moderno, o sea de realización personal. En relación a esto, aparece crecientemente la exigencia del Derecho a la realización personal como Derecho Humano. (Ver Lalive d'Epinau 1994) A su vez, en la medida en que dicha idea se vuelve hegemónica en la sociedad, aparecen nuevos Derechos Humanos, menos genéricos, tales como el Derecho a tener acceso a la seguridad social y a distintos tipos de seguro, y finalmente el Derecho a la jubilación. De hecho, estos Derechos pueden resumirse en el Derecho a acceder a trabajos formales, o lo que es igual, fugarse del trabajo informal o precarizado.
- c. La tercera conceptualización del trabajo, el trabajo como mercadería, como venta de fuerza de trabajo, surge de los economistas a la luz de la Revolución Industrial. Vinculado a este concepto aparece el Derecho al salario justo, a ser correctamente remunerado, el Derecho a tener correctas condiciones de trabajo, condiciones de sanidad y salubridad por un lado, y por otro, el reconocimiento del carácter de trabajador tanto como individuo con derechos específicos como con el poder de asociarse y hacerse re-

presentar libremente por el que él y sus compañeros decidan. En síntesis, el Derecho a asociarse. Es importante señalar que en combinación con las otras dos conceptualizaciones del trabajo, aparecen todos los Derechos de la seguridad social articulados al trabajo. Como correlato, aparece el Derecho a no estar en condiciones de trabajador informal, o sea de no estar en condiciones de recibir las prestaciones de la seguridad social o desempleado.

- d. En la cuarta y última conceptualización, la del trabajo como “solución de problemas”, a diferencia del trabajo como esfuerzo o sacrificio, en donde claramente se lo concibe desde la perspectiva del esfuerzo físico, el trabajo como solución de problemas hace hincapié en el aspecto intelectual, de creatividad. Y ello es así porque la “solución de los problemas” es crecientemente compleja e importante, y requiere en muchos casos adoptar opciones entre la toma de distintos riesgos. Por ejemplo, la solución de un problema industrial que puede generar empleo y desarrollo para una región puede entrar en profunda contradicción con la preservación del medio ambiente. Y en estos casos por supuesto los primeros perjudicados son los propios trabajadores locales que se encuentran sometidos a las condiciones de un trabajo dañino, pero a su vez se puede estar perjudicando -a veces sin consciencia- la vida de otros ciudadanos. En otro plano, el trabajo también puede cristalizar situaciones de discriminación en la sociedad, como ejemplo puede visualizarse la situación de las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores, las minorías étnicas, los homosexuales, etc. El trabajo de “solución de problemas” no puede desempeñarse sin tomar en cuenta estos problemas, así como que su no resolución se proyecta también hacia la sociedad. En este plano, las políticas de Derechos Humanos deben orientarse a ser tratadas con políticas de “discriminación positiva”. Finalmente el crecimiento y las potencialidades que conllevan las nuevas tecnologías abren campos nuevos de desarrollo de los Derechos Humanos. El Derecho a la privacidad que se encuentra en peligro frente a nuevos usos de la tecnología, el Derecho a la libertad de dar información sobre sí mismo, etc., aparecen como eventuales campos para el Desarrollo de los Derechos Humanos.

Finalmente, querríamos culminar señalando que aunque parezca que se ha avanzado en materia de Derechos Humanos, lo cierto es que todavía hoy es necesario luchar contra sistemas de trabajo basados en la esclavitud o en condiciones similares, la centralidad del trabajo y la seguridad social ha tenido retrocesos, y en muchos países persiste el trabajo informal y precario. Los problemas de salario, de extensión horaria de la jornada, la arbitrariedad de los despidos, y las malas condiciones de trabajo siguen siendo en todas las sociedades -latinoamericanas al menos- moneda corriente. Por ello se debe distinguir claramente el notable avance en el plano de las ideas, de las situaciones reales a las que nos vemos enfrentados.

## 8. Bibliografía Consultada

- Ammer C. y Ammer D.S. (1984) Dictionary of Business and Economics. Collier Macmillan Londres.
- Antunes R. ( 1999) ¿Adiós al trabajo? Ed. Antídoto. Buenos Aires.
- Aristóteles. (Ed. 1982) La Politique Livre VIII. Ed. Vrin. París.

- Barrán, J. P. (1990) La Historia de la Sensibilidad. Tomo 2. Ed. De La Banda Oriental y FHCE. Montevideo.
- Barret, F. (1952) Histoire du Travail. Ed. PUF. Paris.
- Barreto Ghione, H. Y Artículo Especial De Ermida, Uriarte (2006). Investigación sobre la Aplicación de los Principios de Derechos Fundamentales en el Trabajo En: Uruguay. OIT.
- Beck. U. (1998) La Sociedad del Riesgo. Ed. Paidós Ibérica S.A. Barcelona.
- Beveridge W. (1987) Las Bases de la Seguridad Social. Fondo de Cultura Económica, S.A De C.V. México.
- Capitan L y Lorin H. (1948) El Trabajo en América. Antes y Después de Colón. Ed. Argos.
- De Coster M. y Pichaut F. (1994) Traité de Sociologie de Travail. Ed. De Boeck Université. Bruxelles.
- Cattani A.D. Holzmann L. (2006) Dicionario de Trabalho e Tecnologia. Ed. UFRGS. Porto Alegre.
- Celis J.C. (Ed. 2003) Lecturas Clásicas y Actuales del Trabajo. Ed. Escuela Nacional Sindical. Medellín.
- De La Garza Toledo E. Con Colaboración de De Hernández J.M. (2000) Fin del Trabajo o Trabajo Sin Fin. En: De La Garza Toledo, Tratado de Sociología del Trabajo. México.
- Du Tertre Ch. y Santilli G. Automatisation Et Travail. Ed. PUF Paris.
- Foulcault M. (1975) Surveiller Et Punir. Naissance de La Prison. Gallimard Paris.
- García C.E. y Sanz Menéndez L. Conceptos y Clasificaciones en la Economía de Servicios. Zona Abierta 65 Y 66. Ed. Pablo Iglesias. Madrid.
- Giardina A. (1991) Continuità e Transformazioni Fra Repubblica e Pronipato. Istituzioni, Política, Societá. Ed. Edipuglia. Bari
- Gramsci A. (1979) Os Intelectuais e a Organizacao da Cultura. Civilizacao Brasileira. 3ª Ed. Rio De Janeiro.
- Lalive D'Epinay C. (1994) Signification et Valeurs du Travail. De la Societè Industriel à nos Jours. En: De Coster M Y Pichault F. (Op.Cit.)
- Luhmann N. (1998) Complejidad Y Modernidad. De la Unidad a la Diferencia. Ed. Trotta. Valladolid.
- March J y Simon H. (1981) Teoría de la Organización. 5ª Ed. Seis Barral Hnos.
- Meda D. (1998) El Trabajo. Un Valor en Peligro de Extinción. Ed. Gedisa. Barcelona.
- Mercure D. (2003) Adam Smith. Les Assises de la Modernité. En Mercure D, y Spurk J. En: Le Travail Dans la Pensée Occidentale. Les Presses de l'Université de Laval. Quebec.
- Miegge Mario. (1989) Vocation et Travail. Essai Sur l'éthique Puritaine. Ed. Labor Et Fides. Ginebra.
- Migeotte L. (2003) Les Philosophes Grecs et e Travail Dans l'Antiquité. Mercure D. Y Spurk. J. (Op. Cit.)
- Mine M y Allemand S. (2006) Siffler en Travaillant? les Droits de l'homme au Travail. Un Etat Des Lieux. Ed Le Cavalier Bleu. Paris.
- Müller H.P. (2003) Travail, Profession et «Vocation». En: Mercure D. y Spurk J (Op. Cit.)
- Newell A. y Simon H. A. (1972) Human Problem Solving, Englewood Cliffs, Prentice Hall Nueva York.
- Nisbet R. (1966) La Formación del Pensamiento Sociológico. Ed. Amorrortu. Buenos Aires.

- Offe K. (1993) El Crecimiento del Sector Servicios. (1993) En: Zona Abierta 65/66 Ed. Pablo Iglesias. Madrid.
- Perenne H. (1970) Historia Económica y Social de la Edad Media. 10ª Ed FCE. México.
- Pettinger L., Perry J., Taylor R. y Glucksmann M. (2005) A New Sociology Of Work? Ed. Blackwell.
- Pillon T. y Vatin F. (2003) Traité de Sociologie du Travail Ed. Octares. Toulouse.
- Reich R.B. (1993) El Trabajo de las Naciones. Ed. Vergara. Buenos Aires.
- Tenenti A. (2000) La Edad Moderna Siglos XVI–XVIII. Ed. Crítica. Barcelona.
- Tripier P. (1994) La Sociologie du Travail a Travers ses Paradigmes. En: De Coster y Pichault F. (Op.Cit)
- Tripier P. (1999) Un Sociologue Face au Mouvement de la Qualité. Prefacio De Mispelblom Beyer F. Au Delá de la Qualité. Ed. La Decouverte et Syros.
- Salamito. (2003) Travail et Travailleurs dans l'Œuvre de S. Augustin. En: Mercure D y Spurk.J (Op.Cit)
- Spurk Jan. (2003) La Notion de Travail en Karl Marx. En: Mercure D. Y Spurk J. (Op. Cit).
- Supiot A. (1996) Crítica al Derecho del Trabajo. Min. de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Weber M. (1988) La Sociología del Trabajo Industrial. Ed. Trotta Madrid.
- Willaime J.P. (2003) Les Reformes Protestantes et la Valorisation Religieuse du Travail. En: Mercure D y Spurk J. (Op. Cit.)
- Zarifian P. (1999) Objectif Competence. Ed Liaisons. Rueil Malmaison.
- Zubillaga Barrera C. (1966) Artigas y los Derechos Humanos. Ed. Comité Israelita del Uruguay. Comisión de Prensa y Difusión.
- Los Textos Citados De (San) Agustín, Lucero y Calvino Fueron Extraídos del Mercure D. U Surk J (Op. Cit.).
- Los Textos de Artigas citados han sido extraídos de Zubillaga Barrera C. (Op. Cit.).

marcos@fcs.edu.uy



## Capítulo II

# Derechos fundamentales relativos al trabajo

### 1. Introducción

La Historia nos muestra una constante vinculación entre Trabajo y Derecho. El trabajo, entendido este como una actividad humana, más allá de las diferentes concepciones y sistemas predominantes en cada período histórico,<sup>3</sup> ha sido objeto de regulación, sea mediante reglas escritas o consuetudinarias (usos y costumbres).

Esta conexión, que ha existido siempre entre Trabajo y Derecho, es lógica y obedece a la función reguladora que cumplen las normas jurídicas en toda sociedad humana.

Sin embargo, la existencia de una regulación especial del trabajo, la cual da nacimiento a una disciplina jurídica nueva, sólo surge y se construye a partir de la generalización del trabajo asalariado y los efectos sociales que genera la “Revolución industrial”.

El pasaje a la producción masiva o a gran escala, fruto de las invenciones que permiten el uso de las maquinas en los procesos de fabricación, da origen a la “gran industria”. Los cambios introducidos en las formas de producir y acumular riquezas –incremento de la productividad del trabajo y de las ganancias– al tiempo que implican una revolución material trastocan, profundamente, las relaciones sociales.

La extensión de un sistema de trabajo que utiliza grandes masas de trabajadores, los cuales ya no trabajan para sí sino para otro –que se apropia del fruto de ese trabajo– a cambio de un salario, modifica sustancialmente los vínculos laborales predominantes hasta entonces; ello se refleja, desde el punto de vista sociológico, en la irrupción de una nueva clase social: la “clase obrera” o “proletariado industrial”.

A consecuencia de los cambios y mutaciones que se originan surgirá lo que se denominó entonces “la cuestión social”. El desarrollo de las primeras etapas de la industrialización, orientado por el liberalismo económico que caracterizó al siglo XIX, sumió a la clase obrera (asalariada) a una situación tal de iniquidad y explotación que provocaron fuertes reacciones desde distintos ámbitos de la sociedad.

Las condiciones en que se encontraba la clase proletaria, creadas por un “capitalismo salvaje”, despertó duros cuestionamientos y generó una corriente de resistencia dentro de los propios trabajadores. Aparecen las “coaliciones obreras” y la huelga; las acciones obreras, muchas de las cuales culminaran en sangrientos episodios por efecto de la dura represión

---

3 Ver “La evolución del Concepto de Trabajo y su relación con los Derechos Humanos” de Marcos Supervielle (Capítulo I). Puede consultarse también en Manuel Alonso Olea, Introducción al Derecho del Trabajo, 4ª edición, revisada, Editorial Revista de Derecho Privado –Editoriales de Derecho reunidas, Madrid 1981

desatada en su contra, comienzan a erosionar los esquemas políticos y jurídicos, sobre los cuales se había erigido el industrialismo decimonónico.

Extensas jornadas de trabajo, explotación del trabajo de las mujeres y niños, bajos salarios, condiciones de trabajo insalubre y la pauperización de la clase obrera marcará fuertemente esta etapa histórica. El fenómeno de las coaliciones obreras o sociedades de resistencias, los conflictos capital-trabajo (huelga, piquete, etc.) y los acuerdos colectivos. Hechos sociales estos, que no encuentran, en el Derecho común, explicaciones adecuadas. Las categorías e institutos jurídicos clásicos resultan insuficientes e impotentes ante una realidad que les es totalmente nueva.<sup>4</sup>

Así surgirá, dentro del campo del Derecho y como respuesta a esos fenómenos una rama jurídica específica: el Derecho del Trabajo. Señala Radbruch que “El Derecho del trabajo surgió al adquirir significación jurídica ciertos hechos que hasta entonces sólo habían tenido un carácter sociológico.”<sup>5</sup>

Primero se le denominará legislación obrera o industrial y posteriormente, fruto de desarrollo que tiene esta disciplina jurídica, pasará a llamarse Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Hitos importantes de esa evolución serán los procesos de institucionalización e internacionalización de las normas laborales, las que, al ser incorporadas en Cartas constitucionales e instrumentos normativos internacionales de más alto rango, adquieren un status jurídico superior.

Derecho que, en cuanto a las fuentes de creación, presenta particularidades propias. Pudiéndose distinguir dos grandes vertientes: a) una de carácter heterónomo (normas creadas por el Estado); b) la otra, la que proviene de la autonomía colectiva (poder o facultad normativa) que tienen ciertos grupos o sectores sociales para regular sus propias relaciones.

## 2. Internacionalización de los derechos concernientes al trabajo humano

La internacionalización de las normas relativas al trabajo y la protección del trabajador, es un fenómeno que se produce casi concomitantemente con el desarrollo de las legislaciones nacionales. Las primeras legislaciones obreras datan del Siglo XIX<sup>6</sup> y el proceso de incorporación de los derechos laborales a las Constituciones se inicia en las primeras décadas del Siglo XX.<sup>7</sup>

4 De allí que la iglesia católica, cuando aborda por primera vez la condición de los obreros, Encíclica de 1891 (León XIII), lo hace bajo la denominación de “Rerum Novarum” (de las cosas nuevas).

5 Gustav Radbruch, Introducción a la Filosofía del Derecho, Breviarios del Fondo de Cultura Económica (México), tercera reimpresión (1978) de la primera edición en español (1951), p. 163.

6 En Inglaterra se promulgan leyes para la preservación de la salud y la moralidad de los aprendices en las fábricas de algodón y lana (la Health and Moral of Apprentices Act, 1802); relativa a la inspección de fábricas (la Althorp Act, 1833); la Master and Servant Act, 1878; la Employers and Workmen Act, 1875; y la Factory and Workshop Act de 1878 que refunde una serie de disposiciones sobre el trabajo. Este proceso legislativo será seguido en casi toda Europa Occidental y EE.UU. (Vide. Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo, novena edición, colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, junio 2001, p. 76 -77)

7 Son un hito las Constituciones de México (1917) y la Alemana (1919). Pueden citarse también la Constitución española de 1931 y la uruguaya de 1934.

El proceso de internacionalización del Derecho del Trabajo obedece a diferentes factores, los cuales han incidido (e inciden) en su evolución expansiva; un fenómeno que tiende a profundizarse y adquirir, en la actual etapa del desarrollo capitalista (globalización o mundialización de la economía de mercado), una dimensión absolutamente nueva.

Ya los precursores del movimiento favorable a la universalización de la legislación de trabajo –Owen (1816), Blanqui (1838), Daniel Legrand (1840), etc.– advertían la existencia de elementos que eran comunes a todos los países, lo cual hacía imprescindible que los Estados se unieran y adoptaran una legislación común.<sup>8</sup>

Entre los diversos factores que contribuyen a la internacionalización de las normas relativas al trabajo y los trabajadores, pueden señalarse los siguientes:

### **2.1. La universalidad de los problemas que presenta el trabajo subordinado o dependiente (asalariado)**

Sin perjuicio de las características propias o particulares de cada país o región, los problemas que se presentan con el trabajo prestado bajo subordinación o por cuenta ajena son similares (cuestiones referentes al salario, la limitación de la jornada, a los descansos, las condiciones de salud y seguridad laboral, la protección contra los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y los efectos de la desocupación, la sindicalización, la huelga, etc.) favorece la tendencia a soluciones universales, máxime cuando, acentuando esa vocación universalista, las relaciones de trabajo adquieren, cada vez, un carácter supranacional.

### **2.2. La idea (cada vez más vigente) de que existe un nexo indisoluble entre Paz Social y Justicia Social**

No es concebible la Paz sin Justicia Social. Toda forma que implique avasallamiento moral y material de un sector de la sociedad o grupo humano, constituye injusticia social y por tanto, sin importar el lugar que sea, afecta e involucra a todos, poniendo en peligro la Paz Social.

Existe en suma, la necesidad de establecer una protección adecuada del trabajo y los trabajadores, que abarque más allá de los confines del territorio de un país o región.

### **2.3. Internacionalización de la economía y los problemas que genera la competencia comercial**

Una de las preocupaciones centrales de los precursores de la idea de crear una legislación internacional del trabajo, era la de evitar la competencia desleal entre los Estados. De nada serviría que se estableciera una legislación que mejorara las condiciones de los trabajadores en un país, cuando otros países, aprovechándose de la falta de legislación laboral, competían en el comercio internacional en condiciones más ventajosas que aquellas naciones que habían adoptado normas protectoras del trabajo y los trabajadores.

Ello desalentaría la adopción de medidas concretas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de la clase obrera o proletaria. Por lo que, asegurar un nivel mínimo de

8 Francisco De Ferrari, Derecho del Trabajo, Vol. 1 (Parte General), 2ª edición actualizada, Ediciones Depalma Buenos Aires 1976, p. 384 y ss.

protección internacional que nivelara las condiciones de competencia, constituyó –y constituye– una meta esencial para evitar la competencia basada en el “dumping social” y favorecer la adopción de normas tuitivas en los diferentes Estados.

Esta preocupación se acentúa en la hora actual con el fenómeno de la globalización.<sup>9</sup> La libre circulación de capitales, bienes y servicios y la liberalización del comercio mundial impulsada por la Organización Mundial del Comercio (OMC), los procesos de integración regional (Unión Europea, Nafta, MERCOSUR, etc.), la deslocalización y descentralización empresarial y el rol cada vez más preponderante de las empresas multinacionales, son todos fenómenos que requieren de regulación que sólo puede provenir de un Orden Jurídico Internacional o Supranacional.

#### **2.4. Incorporación de Principios y Derechos laborales a las Declaraciones, Pactos y Tratados Internacionales de DD.HH.**

Se incorporan a los grandes Tratados y Declaraciones un conjunto de derechos sociales, reconociéndose así, el carácter de derechos fundamentales de estos derechos; constituyendo, un capítulo esencial de éstos, los derechos referidos al trabajo humano.

Son reconocidos como derechos de más alto rango –derechos inherentes a la persona human– los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, igualdad de trato y no discriminación, prohibición del trabajo forzoso, protección contra la explotación del trabajo infantil, limitación de la jornada laboral, derecho al descanso y vacaciones anuales, a la salud y seguridad en el trabajo, a la protección social, etc.

#### **2.5. El fenómeno de la migración y la respuesta desde el Derecho**

Las migraciones (emigración e inmigración) no son fenómenos nuevos sino que, desde épocas inmemoriales, ha existido desplazamiento de personas y grupos humanos, con menor o mayor intensidad y por diferentes causas; no obstante, el movimiento migratorio, en nuestro tiempo, ha adquirido una dimensión casi planetaria. Hay un desplazamiento humano constante que se produce desde los países pobres o eufemísticamente denominados “en vías de desarrollo”, hacia Europa y Estados Unidos.

Los problemas que se generan como consecuencias de las migraciones temporales o permanentes de grandes masas de trabajadores, el tráfico ilegal de personas, la situación de los trabajadores fronterizos, etc., exigen y requieren medidas políticas pero también soluciones jurídicas.

El derecho a emigrar –libre circulación de trabajadores y personas– y el principio de igualdad de trato de nacionales y extranjeros son base para un derecho migratorio de carácter supranacional.

<sup>9</sup> Ernest Mahaim nos recuerda que “Del mismo modo que cada nación procura garantizar a sus ciudadanos un nivel de vida mínimo, que la libre competencia no puede reducir, la finalidad última del derecho internacional del trabajo es proteger, contra todo ataque de la competencia internacional, un mínimo de conquistas obreras que delimitan el régimen jurídico de la Humanidad.” (Revista Internacional del Trabajo, Vol. 115, Nro. 3-4, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra 1996, p. 316.)

## 2.6. Acción internacional de organizaciones e instituciones diversas

En el plano internacional diversas organizaciones e instituciones desarrollan actividades que confluyen y fortalecen las acciones de carácter internacional relativas al trabajo y los trabajadores, en el campo político, económico y jurídico.

Pueden citarse las acciones llevadas a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, las Organizaciones no Gubernamentales, las instituciones académicas y las diferentes asociaciones vinculadas al mundo del trabajo, las organizaciones internacionales de empresarios y las organizaciones sindicales, etc.

## 3. La Organización Internacional del Trabajo

### 3.1. Constitución y evolución<sup>10</sup>

La creación de la Organización Internacional del Trabajo constituyó la culminación de un largo y lento proceso que se extendió por más de 90 años, <sup>11</sup> durante el cual, desde ámbitos sociales, religiosos, académicos y políticos, se procuró consagrar una legislación sobre el trabajo, con el objetivo de proteger a los trabajadores, no sólo de carácter nacional sino que tuviera un alcance internacional.

Representó, sin lugar a dudas, un mojón, un hito de enorme trascendencia en el campo de los Derechos humanos y laborales.

Con el surgimiento de la OIT se cristalizan las aspiraciones de un movimiento social y político que, emerge y se consolida en el correr del siglo XIX, y representa una reacción ante la situación de sobreexplotación del trabajo humano y las iniquidades sociales generadas por la revolución industrial.

Un movimiento en el cual confluyeron diferentes corrientes del pensamiento filosófico y ideológico (liberales progresistas, socialcristianos, socialdemócratas y socialistas); y que se nutrió de personalidades provenientes de los más diversos sectores y extractos sociales (empresarios, académicos, políticos, etc.). Movimiento que tuvo como objetivo esencial impulsar la creación de una legislación internacional del trabajo, que estableciera un nivel mínimo de protección en todos los países.

Van a incidir, en forma decisiva para esa cristalización, el profundo deseo de paz que emerge de la terrible catástrofe bélica en que se sumió gran parte de la Humanidad durante los años 1914-1918; la idea plasmada en el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles de que existe un nexo indisoluble entre Paz social y Justicia social; y la concientización de la importancia del mundo del trabajo. A lo cual coadyuvó la posición que asumen los trabajadores organizados, principalmente de los países que se vieron envueltos en la conflagración, lo cual determinó un giro en la postura abstencionista que, hasta entonces, había primado dentro del movimiento sindical.<sup>12</sup>

10 Sobre OIT (organización, objetivos, programas, documentos, normas, etc.) puede consultarse en la siguiente dirección de Internet: <http://www.ilo.org>.

11 En 1816 Robert Owen (industrial de Escocia) a partir de la experiencia que lleva adelante en su fábrica de New Lanark lanza la idea de una legislación internacional.

12 La Comisión designada por la Conferencia Preliminar de Paz (celebrada en París el 18 de enero de 1919),

Creada en el Tratado de Versalles (1919), Parte XIII (Preámbulo y artículos 387 a 427),<sup>13</sup> constituye una organización internacional única en su género, tanto por su composición y funcionamiento cuanto por sus fines y objetivos.

Si bien surge como un organismo dependiente de la Sociedad de Naciones, rasgos autonómicos propios, sumado a diversos factores del contexto internacional,<sup>14</sup> determinarán la desvinculación y posterior sobrevivencia de la Organización Internacional del Trabajo con respecto de aquélla.

Durante la segunda guerra mundial (1939-1945) la OIT siguió subsistiendo y continuó con sus actividades, en su sede provisoria en la ciudad de Montreal (Canadá), realizando dos Conferencias Internacionales del Trabajo. Una en Nueva York (1941) donde se debatió sobre “La OIT y la reconstrucción económica y social”; y la otra, en la ciudad de Filadelfia (1944), de enorme importancia, ya que en esa Conferencia se reafirman los principios constitutivos de la Organización y se actualizan sus objetivos y propósitos.

Al final de la guerra, se modifica la Constitución de la OIT y se independiza totalmente de la Sociedad de Naciones, lo cual ocurre en la 27ª reunión de la Conferencia Internacional, celebrada en París a fines del año 1945.

Por último, el 30 de mayo de 1946 se celebró un acuerdo entre el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, por el cual se reconoce a ésta, la calidad de organismo especializado y se establece una vinculación que revela un cierto grado de dependencia de la OIT con respecto de las Naciones Unidas.<sup>15</sup>

En la actualidad, la Organización Internacional del Trabajo, se rige por una Constitución –texto original aprobado en 1919, el cual ha sido objeto de varias enmiendas–<sup>16</sup> que consta de un preámbulo, una parte dispositiva dividida en cuatro capítulos (Organización, Funcionamiento, Prescripciones Generales y Disposiciones Diversas) y un anexo (Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT).

---

que tendrá a su cargo estudiar la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo y la creación de una organización internacional permanente, con el fin de facilitar a los diversos países una acción conjunta, estará integrada y presidida por Samuel Gompers, sindicalista estadounidense.

13 Textos que junto con la Declaración de Filadelfia constituyen el cuerpo normativo de la Constitución de la OIT.

14 Fracaso de la Sociedad de Naciones, advenimiento de los regímenes fascistas, la política de rearme y agresividad bélica, etc.

15 Texto artículo I del Acuerdo celebrado entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo: “Las Naciones Unidas reconocen a la Organización Internacional del Trabajo como un organismo especializado competente para comprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico, para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él.”

16 El texto original ha sido modificado por las enmiendas de 1922 (en vigor partir del 4/6/1934); por enmienda de 1945 (entra en vigor el 26/9/1946); por enmienda de 1946 (en vigencia a partir 20/5/1954; por enmienda de 1962 (vigente a partir del 22/5/1963); y por enmienda de 1972 (en vigor desde 1/11/1974). Vide nota texto de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, abril de 2000)

### 3.2. Fines y cometidos

En cuanto a los fines y cometidos estos surgen del Preámbulo y la Declaración anexada. Reza el artículo 1° de la Constitución: “Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución”

Señalan Von Potobsky y Bartolomei de la Cruz que el Preámbulo de la Constitución de la OIT contiene tres ideas básicas:

- a. que la paz universal y duradera sólo puede fundarse en la justicia social;
- b. la urgencia en mejorar las condiciones de trabajo que entrañan un grado de injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, las que engendran descontento y ponen en riesgo la paz y armonía universal; y
- c. impedir que la omisión de un país en adoptar un régimen de trabajo humano, pueda constituir un obstáculo a los esfuerzos de las demás naciones para mejorar las condiciones de los trabajadores en cada una de ellas.<sup>17</sup>

Premisas estas, sobre las cuales se debe llevar adelante un programa de acción, destinado a consagrar una reglamentación internacional concerniente a las condiciones de trabajo, con el objetivo de eliminar las situaciones de iniquidad y establecer niveles mínimos de protección y garantías para los trabajadores en todos los países.

Allí se explicitan un serie de cuestiones laborales que debían ser abordadas, con carácter urgente, a fin de mejorar las condiciones existentes, tales como, duración de la jornada laboral, descansos, desempleo, salario vital, protección de los trabajadores contra las enfermedades y otras contingencias, salario igual por un trabajo de igual valor, principio de libertad sindical, etc.

En suma, siguiendo a Pla Rodríguez, podemos afirmar que de acuerdo al Preámbulo, es objetivo de la OIT bregar por la justicia social y la eliminación de todas aquellas condiciones de trabajo que, por engendrar descontento, pueden entrañar un peligro para la paz.<sup>18</sup>

Por su parte, la Declaración de Filadelfia, en cuanto reconoce la vinculación existente entre las cuestiones laborales, sociales, políticas, económicas y financieras, amplía el campo de acción de la OIT.

Autores que hemos citado, en párrafos precedentes, coinciden en destacar que este concepto configura el aporte más relevante de la Declaración. En ese sentido, el objetivo de que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad,

17 Gerardo W. Von Potobsky y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, La Organización Internacional del Trabajo, Editorial ASTREA, Buenos Aires 1990, p.6.

18 Américo Plá Rodríguez. Los Convenios Internacionales del Trabajo, Publicación Facultad de Derecho. Montevideo 1965, p. 83

seguridad económica y en igualdad de oportunidades” pasa a constituir “...la meta principal de la O.I.T.”<sup>19</sup>

### 3.3. Composición, organización y funcionamiento

Son miembros de la OIT los Estados que han adherido a los principios y fines de la organización e ingresado mediante algunos de los mecanismos previstos en la Constitución. La calidad de miembro puede ser adquirido de tres formas: a) Ser miembro de la OIT al primero de noviembre de 1945 (miembros natos); b) Tener la calidad de miembro de la Naciones Unidas y comunicar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo su aceptación de las obligaciones que emanan de la Constitución de la OIT (miembros voluntarios); c) Solicitar el ingreso y ser admitido por la Conferencia General (miembros espontáneos).

Los órganos fundamentales de la organización son:

- a. La Conferencia General (Conferencia Internacional del Trabajo)
- b. El Consejo de Administración.
- c. La Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo celebra sus reuniones por lo menos una vez al año. Ha sido práctica constante, salvo en los casos ya referidos, que la Conferencia tenga lugar en la ciudad de Ginebra (Suiza), en los meses de junio.

Se integra con los representantes de los Estado miembros. La conferencia se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales son delegados del Gobierno y los dos restantes representaran a los empleadores y trabajadores respectivamente.

Esta composición tripartita de la delegación de cada país, afirma Plá Rodríguez, refleja el carácter tripartito de toda la organización, que exhibe esta característica como uno de sus rasgos más singulares.<sup>20</sup>

Cada delegado podrá estar asistido de hasta dos consejeros técnicos, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la Conferencia.

La designación de los delegados sectoriales será realizada por el Gobierno de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores y trabajadores.

Es en este ámbito donde se adoptan los principales normas relativas al trabajo (función legislativa) y se controla, a partir de un informe elaborado anualmente por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Miembros, respecto de estos instrumentos normativos (función de contralor).

La Conferencia tiene distintas facultades, las que pueden ser clasificadas en:

19 Gerardo W. von Potobsky y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, obra citada, ...p. 7.

20 Américo Plá Rodríguez, obra citada..., p.107.



- a. facultades relativas a su funcionamiento (verificación de los poderes de los delegados, fijación del lugar de la Conferencia e incorporación al orden del día de uno o más puntos);
- b. facultades constituyentes (facultad de enmendar la Constitución);
- c. facultad de orden electivo (elección miembros de la Mesa de la Conferencia y los miembros electivos del Consejo de Administración);
- d. facultades legislativas (de adoptar convenios y recomendaciones, resoluciones y declaraciones);
- e. facultades administrativas (trata la Memoria del Director general, adopta resoluciones relativas a la gestión de la Organización y aprueba el presupuesto);
- f. facultades reglamentarias (dictar el reglamento de funcionamiento)

El Consejo de Administración, también de composición tripartita, se integra con cincuenta y seis personas. Veintiocho representantes de los gobiernos –diez serán nombrados directamente por los Estados miembros de mayor importancia industrial y los restantes designados por los delegados Gubernamentales a la Conferencia General–; catorce representantes de los empleadores y catorce representantes de los trabajadores elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y trabajadores a la Conferencia.

El Consejo de Administración será objeto de renovación cada tres años. Establece su reglamento y fija las fechas de sus reuniones. Elige entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes –uno de estos cargos debe ser desempeñado por una persona que representa a un gobierno y los otros dos deben recaer en personas que representen a los otros sectores– lo cual constituye la Mesa del Consejo de Administración.

Tiene a su cargo una serie de atribuciones, entre las cuales figuran la de designar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, fijar el orden del día de las reuniones de la Conferencia General, entender en las denuncias y quejas ante incumplimiento de las obligaciones emanadas de la adopción de un convenio o recomendación, designar comisiones de encuestas y comunicar a los gobierno contra los cuales se han promovido reclamaciones.

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra y a cargo de un Director General nombrado por el Consejo de Administración, tiene carácter permanente y constituye el órgano ejecutivo de la OIT.

El Director General y el personal de la Oficina cumplen funciones exclusivamente de carácter internacional, por lo que, en el cumplimiento de las mismas, sólo están sujetos a la autoridad de la Organización.

Compete a la Oficina la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de un convenio y/o recomendación, y la realización de encuestas especiales dispuestas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

Además, la Oficina tiene a su cargo preparar los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de la Conferencia; prestar ayuda a los Gobiernos, cuando así lo soliciten, para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección; cumplir con los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios y recomendaciones; redactar y editar publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y el trabajo de interés internacional.<sup>21</sup> A su vez, la Conferencia o el Consejo de Administración, pueden asignarle otras facultades y obligaciones que consideren conveniente encomendarle.

Para finalizar, debe señalarse, que tanto los órganos y comisiones previstos por la Constitución y el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, y cuantos aquellos que se creen, deben tener una composición tripartita, donde estén representados el sector gubernamental y los sectores empleador y trabajador. Lo cual constituye un desarrollo práctico del principio del tripartismo, elemento que caracteriza y distingue a este organismo especializado en el ámbito internacional.

### 3.4. Función normativa y medios de acción

La función normativa constituye una de las funciones cardinales de la Organización Internacional del Trabajo. Desarrolla una actividad legislativa mediante la cual, a través de la Conferencia General, se adoptan instrumentos normativos que generan para los Estados Miembros obligaciones concretas y directas. En este aspecto la Conferencia General puede ser vista como un verdadero Parlamento de carácter internacional, donde los representantes de los trabajadores y empleadores, conjuntamente con los delegados de los gobiernos, elaboran y aprueban normas que prevén un “estándar mínimo” sobre condiciones y relaciones de trabajo que deben regir con carácter general.

A consecuencia de las transformaciones que tuvieron lugar en el último cuarto de Siglo, se abrió un fuerte debate en torno a la OIT y el papel que ésta debía tener ante la nueva realidad emergente; el rol de la Organización frente a la globalización de la economía, la liberalización del comercio, los cambios en el mundo del trabajo, etc.

Con el pretexto de que era necesario modernizar y actualizar sus funciones y cometidos, adecuándolas a las exigencias de un mundo que había cambiado, no fueron pocas las voces que se levantaron para cuestionar la labor normativa de la OIT y, en algunos casos, su propia razón de existir.

Más allá de la adaptación que, como toda institución creada en un contexto social y político muy diferente, era necesario realizar, se reflejaba, en buena parte de las críticas que se formulaban a la OIT, la intención de convertirla en un organismo meramente técnico, más bien de abocado a la ayuda técnica, reduciendo la función normativo y minimizando su protagonismo en el mundo del trabajo.

Puede decirse que, de ese debate –a nuestro juicio aún inconcluso– han surgido señales claras, en el sentido de reforzar el papel de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto Organismo especializado en materia social y laboral.

21 La Oficina edita regularmente, entre las varias publicaciones que realiza, la Revista Internacional del Trabajo, la cual contiene estudios e informes sobre diversos tópicos relativos al trabajo y cuestiones sociales en los diferentes países y sistemas jurídico-laborales.

En esa dirección, la Cumbre Social de las Naciones Unidas, reunida en Copenhague (marzo de 1995), confirma el rol de la OIT en el campo del empleo y el desarrollo social; así como, el compromiso que asumen los participantes en dicha cumbre de reforzar el cumplimiento de las normas laborales fundamentales relativas a la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo de los niños, la libertad de asociación y negociación colectiva, la igualdad de remuneración ante trabajo de igual valor y la no discriminación.

La Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio –en la cual estuvieron ausentes los Ministros de Trabajo– renueva el compromiso de los Estado Partes de respetar las normas fundamentales del trabajo, internacionalmente reconocidas. Consideran a la OIT el órgano competente para establecer y asegurar la aplicación de dichas normas; y reafirman su apoyo a la OIT en su labor de promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores.<sup>22</sup>

Por otra parte, desde la propia organización se han impulsado acciones tendientes a mejorar el papel de la OIT y reforzar la eficacia de aquellos instrumentos relativos a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

A ese respecto puede mencionarse la política de revisión mediante la cual se busca depurar y vigorizar el conjunto normativo, eliminando aquellas normas que han quedado superadas o resultan obsoletas a los efectos de los fines y objetivos de la OIT. En ese marco se adoptó una enmienda a la Constitución –no ha entrado en vigor todavía– que permite, a iniciativa del Consejo de Administración, siguiendo los mismos mecanismos previstos para la aprobación de convenios y recomendaciones, que la Conferencia General pueda derogar los convenios que han perdido su objeto o que ya no representan una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.<sup>23</sup>

En el año 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta una Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la cual constituye, a nuestro criterio y más allá de eventuales críticas, uno de los instrumentos normativos más relevantes que se hayan adoptado en el seno de la OIT en los últimos decenios. Dado que, será objeto de un tratamiento particular más adelante, no ingresaremos en mayores detalles sobre la misma, salvo indicar que implica una reafirmación de los Estados Miembros con los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la OIT.

Por último, debemos mencionar, la propuesta lanzada por el Director General –contenida en la Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo (87ª reunión 1999)– sobre el “Trabajo decente” enmarcado en la promoción de los principios y derechos fundamentales, que viene a configurar un mojón importante para la OIT respecto a su revalorización y adecuación a los nuevos requerimientos.

Entre los hitos en este proceso está la creación por OIT de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2003), “integrada por miembros procedentes de países de distintas partes del mundo, en todas las etapas de desarrollo y pertenecientes a muy diversos ámbitos: gobiernos, clase política, parlamentos, empresas y compañías, or-

22 Sobre esta cuestión y las referidas en este sub capítulo pueden verse en “La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización. Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª reunión (1997). Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, primera edición 1997.”

23 Enmienda adoptada en la 85ª reunión de la Conferencia General (Ginebra, 1997)

ganizaciones de trabajadores, círculos universitarios y sociedad civil”<sup>24</sup> y copresidida por dos Jefes de Estado en ejercicio. En su Informe (2004): “Por una Globalización Justa. Crear Oportunidades para todos” se critica y se postula la necesidad de cambiar la trayectoria seguida por la Globalización en tanto “son demasiado pocos los que comparten los beneficios que de ella se derivan y son demasiado numerosos los que carecen de voz para contribuir a la planificación de la misma e influir sobre su desarrollo”.<sup>25</sup>

Otro hito relevante lo constituye el informe del Director General de la OIT a la XVI Reunión Regional Americana de la institución (Brasilia, mayo 2006) sobre “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015”, en el que se plantea la necesidad de poner “el trabajo decente” como objetivo estratégico y central de las políticas de desarrollo.<sup>26</sup>

Además de la actividad normativa, la Organización desarrolla diversas acciones que tienen como objetivo difundir y promover la labor de la OIT en el campo del empleo y el trabajo, ayudar a los Estados Miembros en cuanto a la internalización y aplicación de las normas internacional del trabajo, así como acciones destinadas a incentivar el diálogo y la negociación colectiva, y el fortalecimiento de los sistemas de relaciones laborales y los mecanismos de solución de conflictos.

Se realizan estudios, investigaciones, estadísticas y publicaciones;<sup>27</sup> se llevan a cabo encuestas y misiones de estudio en diferentes países y regiones del Mundo; se hacen seminarios y conferencias especiales (ejemplo: las Conferencias Regionales donde se abordan temas específicos de la región o continente) y se desarrollan diversos programas de ayuda técnica y colaboración en acuerdo con los Gobiernos de los Estados.<sup>28</sup>

## 4. Derechos Humanos o Derechos fundamentales de la persona

### 4.1. Concepto de Derechos humanos fundamentales

Con la expresión Derechos Humanos o Derechos Fundamentales de la personalidad humana se hace referencia a una serie de derechos que se consideran inherentes o naturales a toda persona sin distinción o discriminación de tipo alguno. Derechos consagrados en normas nacionales de rango superior y en el ordenamiento jurídico internacional.<sup>29</sup>

24 Comisión Mundial sobre la Dimensión Global de la Globalización. “Por una Globalización Justa. Crear oportunidades para todos”. Primera edición. 2004. OIT. Suiza. Resumen. Pág. IX.

25 *Ibíd.* Pág. 2.

26 El informe puede ser consultado en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/americas.htm>

27 La OIT destina recursos a una serie de Programas transversales: Centro Internacional de Formación (Centro de Turín); Instituto Internacional de Estudios Laborales; Grupo de Política Internacional (IPG); Oficina para la Igualdad de Género; y la Oficina de Estadísticas.

28 A manera de ejemplo pueden citarse el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

29 Ermida Uriarte expresa que tradicionalmente la doctrina rioplatense maneja los conceptos de derechos humanos y derechos fundamentales como sinónimos. (Oscar Ermida Uriarte, “Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo”, Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamental es en el trabajo en Uruguay, Oficina Internacional del Trabajo (Oficina Regional para América

Desde el punto de vista jurídico es un concepto moderno, relativamente nuevo y abierto, que surge y se encuentra íntimamente vinculado a la eterna lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad de Hombres y Mujeres.

Los derechos humanos, tal como los conocemos hoy, emergen de un largo proceso de luchas sociales y políticas que los Hombres y Mujeres, en diferentes fases de la historia, han librado contra diversas formas de opresión y avasallamiento; son “la cristalización histórica” de una concepción ética y jurídica que tienen su piedra angular en la dignidad Humana y el respeto de la libertad como valor supremo.<sup>30</sup>

Pretender dar una definición acabada y completa del concepto de Derechos Humanos significaría no sólo brindar una noción estática del mismo sino que, sobre todo, implicaría transmitir una idea contraria a su propia esencia.

No obstante y sin perjuicio de lo expresado, con el fin de una mayor comprensión del tema, adoptaremos –por su sencillez y precisión– la definición formulada por Plá Rodríguez. Para este autor los derechos humanos pueden definirse “...como los derechos que posee todo hombre por el solo hecho de ser hombre”.<sup>31</sup>

Se manifiestan con una fuerza expansiva y dinámica, lo que ha llevado a la doctrina ha señalar, como una característica peculiar, la progresividad de las normas sobre derechos humanos.<sup>32</sup>

Si bien la idea sobre la existencia de ciertos derechos esenciales puede encontrarse en las culturas antiguas –como según lo sostiene Supervielle en capítulo precedente– la cristalización de éstos derechos, en textos políticos y jurídicos, tal como los conocemos modernamente, será de épocas más recientes.

A partir de ciertos derechos esencialmente civiles y políticos –libertad, propiedad, seguridad, resistencia a la opresión e igualdad ante la ley– considerados inherentes al Hombre<sup>33</sup> se avanza, ampliándose cuantitativa y cualitativamente, hacia la consagración de un conjunto de derechos que abarcan aspectos sociales, económicos y culturales.

La Asamblea Nacional francesa de 1789 (Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano) expresa:

---

Latina y el Caribe), OIT, primera edición 2006, p. 11. Por ejemplo, Osvaldo Mantero de San Vicente, habla de “derechos fundamentales” en Derecho sindical, FCU, 1ª edición (julio 1998), p. 76 y ss.

30 Vide. José L. Mendizábal, “Raíces filosóficas y objetivos de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos”, en Derechos Humanos (A 90 años de la Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.) Universidad Católica, Editorial Amalio M. Fernández 1999, p.11 y ss.; Aníbal Luis Barbagelata, Derechos Fundamentales (Edición actualizada por Miguel Ángel Semino), FCU 2ª edición, abril de 2000.

31 Américo Plá Rodríguez, “Los derechos humanos y el derecho del trabajo”, en Debate Laboral (Revista americana e italiana de derecho del trabajo), Año III, No.6/1990, p.11.

32 Héctor –Hugo Barbagelata, “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales”, Rev. Derecho Laboral, Tomo XLVII –No.214 (abril – junio 2004), p.234.

33 Si bien pueden citarse las leyes inglesas de 1628, 1679 y 1689 o del Estado de Virginia de 1776 como instrumentos precursores, es la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 la que constituye, a nuestro criterio, el basamento jurídico fundamental en virtud de su influencia universal.

“...reconoce y declara los siguientes sagrados derechos del hombre y del ciudadano:

Artículo 1. Los hombres han nacido, y continúan siendo, libres e iguales en cuanto a sus derechos...

Artículo 2. La finalidad de todas las asociaciones políticas es la protección de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre; y estos derechos son libertad, propiedad, seguridad y resistencia a la opresión.

Artículo 4. La libertad política consiste en poder hacer todo aquello que no cause perjuicio a los demás...

Artículo 6. La ley es expresión de la voluntad de la comunidad. Todos los ciudadanos tienen derecho a colaborar en su formación, sea personalmente, sea por medio de sus representantes. Debe ser igual para todos, sea para castigar o para premiar; y siendo todos iguales ante ella, todos son igualmente elegibles para todos los honores, colocaciones y empleos, conforme a sus distintas capacidades, sin ninguna otra distinción que la creada por sus virtudes y conocimientos.

Artículo 10. Ningún hombre debe ser molestado por razones de sus opiniones, ni aún por sus ideas religiosas,...

Artículo 11. Puesto que la comunicación sin trabas de los pensamientos y opiniones es uno de los más valiosos derechos del hombre, todo ciudadano puede hablar, escribir y publicar libremente, teniendo en cuenta que es responsable de los abusos de esta libertad en los casos determinados por la ley.”

Del reconocimiento de determinados derechos inalienables e imprescriptibles del individuo, como los derechos a la vida, a la libertad y la seguridad de física de las personas, respecto de los cuales el Estado no debe interferir sino asegurar su goce, se evoluciona a un concepto de derechos fundamentales que comprende derechos económicos, sociales y culturales. Un elenco de nuevos derechos, denominados “derechos sociales” o “socio-económicos”, que vienen a sumarse a las libertades civiles y políticas, enriqueciendo así, los contenidos y el concepto mismo de “Derechos Humanos”.

Estos son derechos que están vinculados a la satisfacción de necesidades y exigencias vitales de la vida humana. Tienen que ver con la salud, la vivienda, los ingresos, las condiciones de trabajo, de la familia, de los niños, de las contingencias sociales y biológicas, etc. Frente a esta nueva generación de derechos esenciales se requiere, por parte del Estado, un papel activo. Y esto implica, no solamente una adhesión a estos derechos, sino en la instalación de políticas y programas que concreten acciones positivas, tendientes a garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los mismos.

Para ello es imprescindible instrumentar y poner en práctica políticas sociales y económicas que aseguren una justa distribución de la riqueza y generen las condiciones materiales que posibiliten seriamente eliminar –o reducir– los factores que causan pobreza y desigualdad social. Condiciones morales y materiales que habiliten el desenvolvimiento de una vida digna y garanticen, a todas las personas, el acceso a las necesidades humanas bási-

cas; como los son la salud, la vivienda, la alimentación, la educación y el trabajo. Derechos todos que hacen a la dignidad del Ser Humano.<sup>34</sup>

En ese sentido, la comunidad internacional ha incorporado en Declaraciones Tratados y Convenciones una serie de derechos que son reconocidos como fundamentales por la conciencia jurídica universal. Derechos que se estiman esenciales –imprescriptibles e inalienables– a toda persona humana, respecto de los cuales los Estados tienen el compromiso de garantizar su cumplimiento.

#### 4.2. Nuevos derechos o un desarrollo “aggiornado” de libertades y derechos de viejo cuño

La tendencia expansiva que particularizan a los derechos humanos ha llevado a los juristas –la doctrina en general– hablar de derechos de primera, segunda y, en los últimos años del siglo pasado, de una tercera y hasta cuarta generación de derechos fundamentales.

Esta nueva generación de derechos tiene una doble característica. Son a la vez derechos colectivos e individuales pero además, tienen la particularidad –algunos de ellos– de ser al mismo tiempo sustanciales e instrumentales.

Algunos autores se refieren a los colectivos como derechos a la solidaridad. Ingresan aquí un conjunto de principios y derechos, muchos de los cuales tienen una fuerte impronta programática y política, tales como los derechos de los Pueblos a la Paz, a la no Intervención en los asuntos internos, al desarrollo sustentable, a la pluralidad y diversidad cultural (protección de los pueblos indígenas o autóctonos), a la preservación de los recursos naturales y a la protección del ambiente, la biodiversidad, el acceso de las comunidades al agua en cuanto elemento vital para la vida humana, etc.

Respecto a los individuales o, mejor dicho, aquellos derechos de nuevo cuño que se refieren primordialmente a los ciudadanos, podemos mencionar los siguientes: la no discriminación motivada en razones de opción sexual, el derecho a la equidad de género, el derecho a la intimidad, protección de los datos personales (Habeas Data), el derecho de información (de informar, ser informado y acceder a la información), derechos de los consumidores, el acceso a los medios electrónicos e informáticos, a un ambiente libre de contaminación, a la libre opción cultural, protección contra las diversas formas de acoso moral, sexual, etc.

Ciertos derechos configuran una profundización de derechos fundamentales ya consagrados en instrumentos jurídicos –nacionales e internacionales– otros en cambio, aparecen como una nueva gama de derechos aún en gestación. Algunos de estos derechos, como por ejemplo el derecho de información, presentan la peculiaridad de constituir derechos sustanciales pero que, al mismo tiempo, pueden ser considerados derechos instrumentales, dado que permiten o viabilizan el ejercicio y goce de otros derechos esenciales.

34 “Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí” (Numeral 5° de la Declaración aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena 1993).

## 5. Los Derechos Humanos laborales

### 5.1. Planteo previo

Una cuestión, sobre la cual la doctrina no es unánime, tiene que ver con el contenido del conjunto de los derechos que denominamos “derechos humanos laborales”.

Aquí las posiciones, en una clasificación simplista y esquemática, aparecen divididas en dos grandes corrientes. Una posición, que podríamos clasificar como maximalista, considera que todos los derechos relativos al trabajo son “derechos humanos fundamentales”; mientras que, para una segunda corriente doctrinaria, integrarían esta categoría de derechos sólo un número determinado de derechos laborales.

¿Todos los derechos relativos al trabajo merecen ser catalogados como derechos humanos fundamentales o solamente un elenco reducido de éstos debe ser tenido en cuenta como tales? Y si esta última fuera la respuesta. ¿Cuáles serían esos derechos?

Además, como muy bien destaca Barreto, en una investigación realizada en el marco del Proyecto Infocus para la Promoción de la Declaración sobre principios y derechos fundamentales de la OIT (1998), “La amplitud del alcance de los derechos humanos en su dimensión laboral no se encuentra referida exclusivamente a quienes prestan su energía de trabajo en una relación de dependencia”.<sup>35</sup>

La respuesta por tanto no es fácil, máxime cuando, en el estado actual de la evolución Humana y de las instituciones sociales, fruto de las transformaciones científico- tecnológicas que vive el mundo contemporáneo, hacen prever cambios sociales, políticos y jurídicos profundos e impredecibles.

Sin embargo, participes de una conciencia ética y jurídica enmarcada en una concepción social y humanista, nos inclinamos por una noción amplia y dinámica de los derechos humanos laborales.

### 5.2. Fuentes de los derechos laborales fundamentales

En cuanto a las fuentes –formales y materiales– de los derechos fundamentales del trabajo, podemos distinguir las de origen interno y las provenientes del campo internacional.

Aquí, en particular, haremos referencia a las fuentes de origen internacional o supranacional; en cuanto a las de orden interno o nacionales, cabe señalar que las Constituciones más modernas –verbigracia las Constituciones de Portugal (1975), la de España (1978) y la de Brasil (1988)– integran en forma explícita los derechos laborales en el capítulo de derechos y garantías fundamentales. Con respecto a la Constitución uruguaya le dedicaremos un capítulo aparte.

Podemos identificar, en el ámbito internacional y en lo que nos atañe, tres fuentes de derechos:

35 Hugo Barreto Ghione. Proyecto Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en el Contexto de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA. BARRETO GHIONE, Hugo. Lima: OIT, 2006. 264 p. (Documento de trabajo, 205) ISBN: 92-2-319431-8/ 978-92-2-319431-4. p. 21. Ver en: <http://white.oit.org.pe/portal/publicaciones.php?secCodigo=25>



- a. los instrumentos adoptados por las Naciones Unidas;
- b. los provenientes del sistema interamericano; y
- c. el sistema normativo de la OIT.

En el marco de las Naciones Unidas se ha creado un sistema normativo de carácter universal, cuyos instrumentos más relevantes adoptados por la Asamblea General, en materia de derechos socio-económicos, son la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, la Convención sobre Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la Convención sobre los Derechos del Niño (1989).<sup>36</sup>

A nivel regional –sistema interamericano– las normas a ser tenidas en cuenta son: a) la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); b) la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948); c) la Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica” (1969);<sup>37</sup> d) el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (1988).<sup>38</sup>

Todos instrumentos normativos de más alto rango que consolidan además de derechos y libertades civiles y políticas, un conjunto de principios y derechos laborales fundamentales. Lo que constituye, conjuntamente con las normas internacionales del trabajo de OIT, una fuente jurídica específica del Derecho del Trabajo.

Las normas internacionales citadas recogen una serie de derechos socio-laborales, respecto de los cuales se puede ensayar un inventario no taxativo ni definitivo. Una enumeración incompleta, pero que nos sirve para identificar aquellos derechos estimados fundamentales, por la comunidad internacional con relación al trabajo humano.

Así por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, consagra entre otros los siguientes derechos:

- El derecho de toda persona a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, los cuales se consideran indispensables a su dignidad y libre desarrollo de su personalidad.
- Derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo; a igual salario por igual trabajo; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a sí y a su familia una existencia humana digna.
- Derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

36 Uruguay, en tanto miembro pleno de las Naciones Unidas, ha adherido a la Declaración Universal de los DD.HH. Ha ratificado los Pactos Internacionales (Ley 13.751 de 11/VII/1969), así como ambas Convenciones (Decreto-Ley No. 15.164 de 4/VIII/1981 y Ley No. 16.137 de 28/IX/1990).

37 Ratificado por Uruguay (Ley No. 17.737 de 8/III/1985).

38 Ratificado por Uruguay (Ley No. 16.519 de 22/VII/1994)

- Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, a una limitación de la jornada de trabajo y vacaciones periódicas.
- Derecho a un nivel adecuado que asegure a la persona y su familia la salud, alimentación, vivienda y los servicios sociales necesarios; protección de la maternidad y la infancia.

Y en los Pactos internacionales,<sup>39</sup> principalmente en el de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los principios y derechos relativos al trabajo allí contenidos son:

- Derecho al trabajo (oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogidos y aceptado); vinculado a este derecho se encuentra la formación técnico –profesional que los Estados Partes deben asegurar a través de una orientación y programas adecuados con el fin de asegurar la ocupación plena y productiva.
- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, no discriminación en relación a las condiciones de trabajo de las mujeres.
- Protección y asistencia a favor de los niños, obligación de establecer límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido el acceso de los niños a un empleo.
- Seguridad e higiene laboral.
- Igualdad de oportunidad en el trabajo; descansos y vacaciones periódicas; limitación razonables de las horas de trabajo y remuneración de los días festivos.
- Derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección. Derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones, y a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba el orden legal.
- El derecho de huelga.
- Protección de la maternidad, licencia remunerada antes y después del parto.
- El derecho de toda persona a la seguridad social.
- Derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel de salud física y mental.
- Derecho a la enseñanza en sus distintos niveles.
- Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso.

En cuanto a los Tratados y Convenciones adoptadas en el ámbito de los Estados Americanos, merece un destaque especial, sin que ello implique minimizar la importancia de las otras normas existentes, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador”. Y ello por una razón principal: este Protocolo constituye, a nuestro juicio, el instrumento jurídico de mayor relevancia que en materia de derechos humanos laborales han convenido los países de la región.<sup>40</sup>

39 “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 22)..

40 No obstante, debemos señalar, que la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales contiene una enumeración de principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores (Convenciones colectivas, salario, jornada de trabajo, descansos y vacaciones, trabajo menores y de la mujer, estabilidad laboral,

Aquí no solamente los Estados Partes convienen sobre un conjunto de derechos relativos al trabajo y los trabajadores –no discriminación, derecho al trabajo, condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (remuneración, estabilidad en el empleo, promoción, descansos, seguridad e higiene, limitación de la jornada, etc.), derechos sindicales, el derecho a la huelga, derecho a la seguridad social, derecho a la salud, derecho a la educación– sino que asumen el compromiso de adoptar las medidas necesarias, a fin de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos en el Protocolo.

Pero además, los Estados convienen, expresamente, en que garantizarán el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse a los de su elección; a que las organizaciones sindicales se afilien a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales y funcionen libremente; y el derecho a la huelga.<sup>41</sup>

## 6. Sistema normativo de la OIT

### 6.1. Las normas internacionales del trabajo (NIT)

En el ámbito de la OIT se han adoptado una serie de instrumentos sobre cuestiones sociales y laborales, configurando así un verdadero sistema normativo. Un sistema que cuenta, asimismo, lo cual le otorga una singularidad especial, con mecanismos propios de contralor respecto a la aplicación y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo (NIT).

Los principios contenidos en la Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización, constituyen el basamento jurídico –filosófico sobre el cual se construye y desenvuelve toda la actividad de la OIT. Un conjunto de principios rectores que orientan y guían la acción normativa de esta organización internacional; principios que pueden sintetizarse –a fines de una mayor claridad didáctica– de la siguiente forma:

- La Paz universal y permanente se basa en la Justicia social.
- El mejoramiento de las condiciones de trabajo contribuye a la Paz.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Derecho a la búsqueda del bienestar material y el desarrollo espiritual.
- Garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital.
- Condiciones de dignidad y libertad, y seguridad económica.
- El trabajo humano no es una mercancía.

---

derecho de asociación, derechos de huelga, etc.). Cabe mencionar también, aunque de carácter subregional, la Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR, cuya importancia mayor se encuentra en la reafirmación que hacen los Estados Miembros, en el Preámbulo de la Declaración, de los grandes Pactos, Tratados y Declaraciones Universales de los Derechos Humanos. Contiene una enumeración de derechos laborales: no discriminación, promoción de la igualdad, trabajadores migrantes y fronterizos, eliminación trabajo forzoso y el trabajo infantil, libertad de asociación, libertad sindical, negociación colectiva, huelga, diálogo social, fomento del empleo, salud y seguridad en el trabajo, protección contra el desempleo, etc.

41 Artículo 8º del “Protocolo de San Salvador”.

- La libertad de expresión y asociación es indispensable para el progreso constante.
- El tripartismo.
- Igualdad de oportunidad y no discriminación.
- Derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Luego tenemos los Convenios y Recomendaciones, únicos instrumentos previstos en la Constitución de la OIT, los que constituyen el cuerpo normativo principal. Actualmente (año 2008) existen 188 convenios y 199 recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ambos son aprobados por la Conferencia General, conforme a una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, luego de un proceso de estudio y debate que insume varias instancias o etapas. Durante todo ese proceso, tanto en las etapas previas cuanto en las de elaboración y aprobación del texto definitivo, tienen una participación activa los Gobiernos y las organizaciones sindicales y empresariales de los Estados Miembros.<sup>42</sup>

Todo Convenio adoptado debe ser sometido, por los Estados Miembros, a la autoridad o autoridades competentes a los efectos de que se le de forma de ley o se adopten otras medidas para su aplicación. Además de esta obligación, se debe comunicar al Director General la ratificación y las medidas necesarias que se adoptarán para hacer efectivas las disposiciones del convenio. Caso de que no se obtuviera el consentimiento para la ratificación, deberá informarse sobre el estado de la legislación y las prácticas en lo que concierne a los asuntos tratados en el convenio.

Las recomendaciones, en tanto, no son objeto de ratificación, sino que constituyen directivas o guías para la formulación de las políticas laborales y la legislación. Tienen fundamentalmente tres funciones: a) más apropiadas para contener asuntos que se consideran que no están maduros para ser incorporados a un convenio; b) servir de norma complementaria a un convenio; c) valor propio, en cuanto recogen materias consideradas imposibles de incluir en un convenio.

Se refieren a una multiplicidad de asuntos relativos al trabajo y la seguridad social; y, al igual que con los convenios, los Estados Miembros (Gobiernos), frente a una Recomendación, deben informar sobre las acciones y medidas que piensan implementar o han llevado a cabo para adoptar o aplicar sus disposiciones.

En cuanto a los Convenios estos se clasifican en tres grandes categorías:

- a. aquellos convenios denominados fundamentales o que constituyen el núcleo duro de los derechos laborales fundamentales (serán objeto de un abordaje particular en el numeral siguiente);
- b. convenios denominados prioritarios o de particular interés (Convenios núms. 81 (1947) y 129 (1969) relativos a la inspección de trabajo; Convenio núm. 122 (1964)

42 A veces la adopción puede estar precedida de una Conferencia especial relativa al tema contenido en el convenio y/o recomendación.

relativo a la política del empleo; y el Convenio núm. 144 (1976) sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo);

- c. el resto de los convenios, los cuales se refieren a una diversidad de materias (ejemplo: convenios sobre limitación de la jornada laboral, descansos y licencias, seguridad y salud laboral; salario mínimo y protección del salario, administración del trabajo, seguridad social, trabajadores migrantes, trabajadores portuarios, trabajadores del mar y la pesca, etc.)

En un mismo orden de importancia y jerarquía que los Convenios se encuentran los Protocolos. Son instrumentos que revisan parcialmente un Convenio y, al igual que éstos, deben someterse a la autoridad competente para su ratificación. A la fecha se han adoptado cinco Protocolos.<sup>43</sup>

Un instrumento normativo, de suma importancia y que merece especial referencia, son las Declaraciones adoptadas en el seno de la Conferencia Internacional. Si bien son escasas y sólo en determinadas circunstancias se han producido, estas versan sobre alguna cuestión de extrema relevancia y han constituido un reforzamiento del rol y los fines de la OIT. Caben destacar, la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización, adoptada en mayo de 1944, en oportunidad de la vigésima sexta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en la ciudad de Filadelfia; y la Declaración relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su octogésima sexta reunión (Ginebra, 18 de junio de 1998).<sup>44</sup>

Otros instrumentos son las Resoluciones y las Directivas. Las primeras, aprobadas en el seno de la Conferencia General, tratan cuestiones de orden general o sobre temas que se estiman de importancia por la Conferencia y que, dado el estado de discusión o de su evolución, resultaría difícil que pudieran ser recogidos en un convenio y/o una recomendación.<sup>45</sup> En tanto que las segundas, son generalmente normas de carácter técnico.

Por último, aunque si bien no constituyen una fuente normativa formal, los pronunciamientos y dictámenes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Estos pronunciamientos y dictámenes configuran un germen doctrinal y jurisprudencial que opera como una verdadera fuente de reglas y criterios hermenéuticos, los cuales facili-

43 Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 (adoptado en la 68ª reunión de la CIT); Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (adoptado en la 77ª reunión de la CIT); Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (adoptado en la 82ª reunión de la CIT); Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (adoptado en la 84ª reunión de la CIT); y Protocolo de 2002, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (adoptado en la 90ª reunión de la CIT).

44 La otra es la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977), enmendada en la reunión 279ª (Ginebra, noviembre 2000) por dicho Consejo.

45 Cabe mencionar, a título de ejemplo, las siguientes: Resolución sobre la independencia del Movimiento Sindical (adoptada el 26 de junio de 1952) y Resolución sobre los Derechos sindicales y su relación con las libertades civiles (adoptada el 25 de junio de 1970).

tan la aplicación y el desarrollo conceptual de los contenidos de las normas internacionales del trabajo.

## 6.2. Convenios fundamentales

Se ha desarrollado la práctica de poner énfasis en un grupo de convenios que, por la naturaleza e importancia de los asuntos tratados en ellos, son considerados el núcleo duro del conjunto normativo de la OIT. Convenios que, por otra parte, quedan excluidos de posibles acciones tendientes a su revisión; y son además, objeto de una especial atención de los órganos encargados de controlar el cumplimiento de las normas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Estos convenios, calificados como fundamentales, cristalizan principios y derechos esenciales relativos al trabajo humano; derechos que son inherentes a toda persona, por el sólo hecho de tener la condición de trabajador, con independencia de la actividad profesional o del carácter público o privado del sujeto empleador.<sup>46</sup>

Componen este grupo de normas los siguientes convenios:

### 6.2.1. Convenio núm. 87, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Este convenio, verdadero estatuto de la libertad sindical, consagra los principios de autonomía y autarquía de las organizaciones sindicales y de empleadores. Implica que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción<sup>47</sup> y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la única condición de observar los estatutos de las mismas; y que las organizaciones de trabajadores y empleadores, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos internos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Tienen además, el derecho de constituir federaciones y confederaciones así como afiliarse a las mismas; y el derecho de toda organización, federación o confederación de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores (artículos 2º, 3º y 5º).

Las organizaciones sindicales y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vías administrativa. Sólo podrían ser objeto de este tipo de medidas si incurrieran en actos o hechos contrarios a la legalidad (artículo 8º), mediante decisión judicial previa y respetándose las garantías del debido proceso (artículo 4º).

La protección del derecho de sindicación aparece consagrada a texto expreso en el Convenio. Se establece que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el convenio, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y

46 Estos convenios cuentan con un alto número de ratificaciones por parte de los Estados Miembros: Convenio núm. 87 (147 ratificaciones); Convenio núm. 98 (156 ratificaciones); Convenio núm. 29 (171 ratificaciones); Convenio núm. 105 (167 ratificaciones); Convenio núm. 100 (163 ratificaciones); Convenio núm. 111 (165 ratificaciones); Convenio núm. 138 (149 ratificaciones); y Convenio núm. 182 (163 ratificaciones).

47 Al igual que en el Convenio núm. 98, se establece que cada legislación nacional deberá determinar hasta que punto se aplicarán las garantías previstas en este convenio a las fuerzas armadas y a la policía (artículo 9º).

apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación (artículo 11º).

#### 6.2.2. Convenio núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Establece que tanto los trabajadores como las organizaciones sindicales y de empleadores deberán gozar de adecuada protección; los trabajadores contra los actos de discriminación, los cuales tienen como finalidad menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo, y las organizaciones contra los actos de injerencia de unas respecto de las otras, ya sea en forma directa o indirecta (artículos 1º y 2º).

Deberán adoptarse mecanismos adecuados a las condiciones de cada país, cuando ello fuera necesario, con el objetivo de estimular y fomentar entre un empleador y/o organizaciones de empleadores por una lado y las organizaciones de trabajadores por otro, el desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntarios, que permita reglamentar, a través de convenios colectivos, las condiciones de trabajo (artículo 4º).

#### 6.2.3. Convenio núm. 29, sobre trabajo forzoso, 1930

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este convenio queda obligado a suprimir, lo más pronto posible, el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se autoriza, con miras a la supresión total, que el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante un período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en este convenio.

#### 6.2.4. Convenio núm. 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

Complementa el convenio anterior e implica un avance hacia la proscripción total del trabajo forzoso.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio; ya sea como medio de coerción o de educación política o como castigo en razón de opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida disciplinaria en el trabajo; como castigo por la participación en huelgas; o como medidas de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Asimismo, los Estados que ratifiquen el Convenio, se obligan adoptar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.

#### 6.2.5. Convenio núm. 100, sobre igualdad de remuneración, 1951

Este Convenio forma parte del compendio normativo de OIT sobre igualdad de remuneraciones y trato entre trabajadores y trabajadoras. En él se define el término remuneración, y señala que éste “comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especies pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en concepto del empleo de este último”. “La igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Establece la obligación para el Estado que hayan ratificado este convenio de promover y, en la medida que sea compatible con los métodos de fijación vigentes de salarios, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Principio que podrá aplicarse mediante la legislación, por el sistema de fijación de remuneración establecido o reconocido por la legislación, por convenios colectivos celebrados entre trabajadores y empleadores o la acción conjunta de estos diversos medios.

#### 6.2.6. Convenio núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

El convenio sobre igualdad de oportunidades y de trato, comienza definiendo el término discriminación al señalar en su artículo 1°: “1. A los efectos de este Convenio, el término {discriminación} comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”.

En la consecución de ese objetivo, el Estado miembro deberá adoptar una serie de medidas, tales como requerir la cooperación de las organizaciones de trabajadores y empleadores y de otros organismos apropiados, promulgar leyes y promover programas educativos, derogar y modificar disposiciones legislativas y administrativas que sean contrarias o incompatibles con una política de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, etc.

#### 6.2.7. Convenio núm.138, sobre la edad mínima, 1973

Compromete a los Miembros, respecto de los cuales esté en vigor el convenio, a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Establece que la edad mínima fijada de admisión al empleo o trabajo no deberá ser inferior a la edad en que finaliza la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. En cuanto a la edad mínima de admisión, para todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se efectúe pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a dieciocho años.

#### 6.2.8. Convenio núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Este responde a la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, como principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo,



1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil y considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.

A efectos del Convenio la expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca:

- a. todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b. la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c. la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d. el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. El término “niño” designa a toda persona menor de 18 años.

Los países que ratifiquen este convenio deben adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. También deberán instrumentarse, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, mecanismos apropiados que permitan vigilar la aplicación de las disposiciones del convenio y elaborar y poner en ejecución programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil. Así como, en función de la importancia de la educación para el cumplimiento de ese objetivo, adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, otorgar asistencia directa y adecuada para librar a los niños que se encuentren en esa situación y asegurar su rehabilitación e inserción social; garantizar a esos niños el acceso a la enseñanza básica gratuita; identificar a los niños que están particularmente expuestos a los riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y tener en cuenta la situación de las niñas.

### **6.3. Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)**

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de cuya trascendencia ya hemos dado noticia, adoptada por los Estados Miembros en la Conferencia Internacional del año 1998, es una reafirmación de los principios y objetivos que configuran el sustrato sobre el cual se asienta la Organización Internacional del Trabajo.

Se recuerda que los Estados, al incorporarse libremente a la OIT, han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se

han comprometidos a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas; y que, esos principios y derechos, se encuentran expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que son reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización. En virtud de lo cual, se declara que todo Miembro, aun cuando no haya ratificado los convenios fundamentales, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la OIT de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios. Constituyen esos principios:

1. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
2. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
3. la abolición efectiva del trabajo infantil;
4. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Hay en esta declaración un reconocimiento por parte de la OIT, en cuanto a la obligación que tiene la organización, de ayudar a los Miembros a la consecución de esos objetivos, haciendo uso pleno de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyos externos. Para hacer plenamente efectiva la Declaración se establece que se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, de acuerdo a las modalidades previstas en el anexo de la Declaración.<sup>48</sup>

Por último, se subraya, que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la Declaración y su seguimiento podrán invocarse o utilizarse de otro modo con esos fines. No debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la Declaración y su seguimiento.

#### 6.4. Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)<sup>49</sup>

En la 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (año 2008) se adopta la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, donde se dice que en el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos "...para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT... a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente..." (Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible, adoptar y ampliar medidas de protección social, promover el diálogo social y el tripartismo

48 Debe señalarse que la política de promoción impulsada por la OIT mediante el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración, ha contribuido a incrementar sensiblemente el número de ratificaciones de los convenios fundamentales.

49 Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas donde, luego de un extenso considerando, pide al Secretario General que "...tenga debidamente en cuenta la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa cuando examine los informes conexos en las esferas económica y social," (Sexagésimo tercer período de sesiones, diciembre 2008).

como métodos más apropiados, respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo).

Se señala además, en la Declaración, que esos cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente; y que la forma en como se alcancen dichos objetivos, es una cuestión que debe ser determinada por cada Estado Miembro.

Incluye por otra parte, directivas para la puesta en práctica de la Declaración y se prevé, mediante un anexo, mecanismos de seguimiento de la misma.

### 6.5. Seguimiento y contralor de la aplicación de las NIT

Destaca Ermida Uriarte, que una de las particularidades distintivas de la OIT, en el ámbito de las organizaciones y el Derecho Internacional,<sup>50</sup> es el sistema de control del cumplimiento de sus normas.

A diferencia de otros organismos internacionales, en cuyo seno se crean normas jurídicas, en su carta constitutiva se prevén expresamente procedimientos de seguimiento y contralor del cumplimiento de las normas adoptadas por la Conferencia General. Mecanismos y procedimientos que permiten adoptar decisiones sobre los incumplimientos registrados o denunciados, que si bien no tienen un poder coactivo, es decir, de imponer sanciones concretas –como es el caso de los pronunciamientos de los Tribunales nacionales– implica sí, sin dudas, una condena moral y expone al País o, mejor dicho, al Gobierno, a una situación política incómoda frente al resto de la comunidad internacional. Pero además, en ciertos casos, la cuestión puede ser sometida a la Corte Internacional de Justicia para su resolución; corriendo el riesgo, el Estado incumplidor, de obtener un pronunciamiento adverso, lo cual le aparejaría consecuencias diplomáticas y políticas negativas.

Se suele clasificar los distintos procedimientos de contralor en dos grupos o clases:

1. mecanismos de contralor mutuo o regular que operan sobre la base de memorias e informes que regularmente deben presentar todos los Miembros;
- 2) los mecanismos de control especial o jurisdiccional, que entran en funcionamiento sólo a instancia de parte interesada.

Los primeros se encuentran previstos en los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución y consisten en la presentación de informes y memorias relativas a los convenios –atificados y no ratificados– y las recomendaciones adoptadas.

Tratándose de convenios ratificados se ha instaurado un régimen de memorias mediante el cual, los Estados Miembros, cada dos años, deben presentar memorias respecto de los convenios prioritarios y fundamentales; y además, memorias periódicas, cada cinco años, conforme a un cronograma preestablecido, con relación al resto de los convenios que se encuentren en vigor.

50 Oscar Ermida Uriarte, "Perfil del sistema de control de normas de la OIT", Rev. Derecho Laboral, Tomo XLV-Nº 207 (julio-setiembre 2002), p. 467 y ss. Puede verse también en Américo Plá Rodríguez, Los convenios..., obra citada, p.353 y ss; y en Derecho Sindical de la OIT (Normas y procedimientos), Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra (1995).

El control regular del cumplimiento de las normas adoptadas y en vigor corresponde, esencialmente, a la Conferencia General.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, integrada por personalidades independientes, imparciales y de reconocida capacidad técnica,<sup>51</sup> tiene el cometido de examinar las informaciones y memorias remitidas por los Gobiernos de los Estados Miembros<sup>52</sup> y elaborar un informe, el cual es sometido al Consejo de Administración, quién comunica a los distintos Gobiernos los comentarios de la Comisión de Expertos.<sup>53</sup>

Un segundo momento tiene lugar en la propia Conferencia. Allí se constituye la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones –habitualmente conocida como la Comisión de Normas– que tiene una composición tripartita y sus atribuciones son: a) examinar las medidas llevadas a cabo por los Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios ratificados e informaciones proporcionados por éstos sobre el resultados de las inspecciones, informaciones y memorias enviadas de conformidad a los artículos 19 y 35 de la Constitución de la OIT; y b) presentar un informe a la Conferencia sobre la base del Informe de la Comisión de Expertos, luego de una discusión general y un examen de casos individuales previamente seleccionados, el que será objeto de discusión en la sesión plenaria.

La Declaración de la OIT de 1998, con el objetivo de “...alentar los esfuerzos desplegados por los Estados Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera.”, prevé también un mecanismo de contralor. Se instituyen dos modalidades de seguimiento relativo a los convenios fundamentales no ratificados.<sup>54</sup>

Una consiste en la presentación de memorias anuales, por parte de los Miembros que no hayan ratificado alguno de los convenios esenciales, que comprende cada año las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración. Estas memorias son recopiladas por la Oficina Internacional del Trabajo y examinadas por el Consejo de Administración, con el fin de elaborar una compilación de las memorias que permita poner atención sobre aspectos o cuestiones que merezcan un debate más minucioso. Pudiéndose recurrir a un grupo de expertos, nombrados por el Consejo de Administración a solicitud de la Oficina, a tales efectos.

La segunda modalidad de seguimiento es el Informe Global elaborado, bajo la responsabilidad del Director General, en forma sucesiva cada año, el que debe tratar una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales contenidos en la Declaración.<sup>55</sup>

51 Integrada por 20 miembros, que participan a título personal, designados por el Consejo de Administración, permanecen tres años y pueden ser renovados por iguales períodos sucesivos.

52 Los informes y memorias que remiten los Gobiernos deben haber sido objeto de consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores.

53 El Informe de la Comisión consta de tres partes: Primera parte, contiene el informe general de la Comisión; la segunda parte, las distintas observaciones sobre la aplicación de los convenios; y la tercera parte, un estudio general de la legislación y las prácticas nacionales respecto a los instrumentos sobre los cuales se han presentado memorias).

54 Similar mecanismo se prevé en la Declaración del año 2008.

55 Hasta el año 2008 se han producido los siguientes Informes globales: Su voz en el trabajo (2000); Alto al trabajo forzoso (2001); Un futuro sin trabajo infantil (2002); La hora de la igualdad en el trabajo (2003); Organizarse en pos de la justicia social (2004); Una alianza global contra el trabajo forzoso (2005); La

Informe que es presentado a la Conferencia Internacional, como un informe del Director General, y es sometido a una discusión tripartita.

Al control regular previsto se le suma un régimen de contralor jurisdiccional, con un funcionamiento cuasi judicial, que actúa solamente en caso de mediar acción de parte, ya sea que fuera interpuesta por una organización de trabajadores o una organización de empleadores, un Estado Miembro, un delegado de la Conferencia o por el Consejo de Administración de oficio.

El procedimiento de reclamación, previsto en los artículos 24 y 25 de la Constitución, procede a instancia de una organización de empleadores o de trabajadores, cuando se considere que cualquiera de los Estados Miembros no ha adoptado medidas satisfactorias, dentro de su territorio, para el cumplimiento de un convenio ratificado. La reclamación debe ser presentada ante la Oficina Internacional del Trabajo.

Otro procedimiento establecido en la citada carta,<sup>56</sup> es el recurso de queja. Recurso que puede ser promovido por cualquier Miembro, ante la Oficina Internacional del Trabajo, contra otro Miembro que no haya adoptado las medidas adecuadas para el cumplimiento de un convenio ratificado por ambos.

El Consejo de Administración puede seguir el mismo procedimiento ya sea de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.

Existe además un procedimiento especial cuyo objetivo esencial es la protección de la libertad sindical. Procedimiento que, a juicio de Ermida Uriarte, "...tiene especialización temática y no depende de la ratificación de algún convenio...".

Toda queja o denuncia<sup>57</sup> por violación de la libertad sindical contra Miembros, hayan o no ratificado los respectivos convenios, son derivadas al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Órgano tripartito, integrado por nueve miembros más un presidente (que actúa en carácter de independiente), que tiene como función examinar las denuncias presentadas.<sup>58</sup> Un eventual retiro de estas no obliga al Comité, quién podrá seguir conociendo el asunto planteado hasta emitir un pronunciamiento.

El Comité adopta sus conclusiones pudiendo recomendar al Consejo de Administración que las comunique al gobierno, destacando los incumplimientos e invitando a que se tomen medidas tendientes a corregir o subsanarlos, y a que facilite información complementarias respecto de las mismas. Puede recomendar también, que se remita el asunto a la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical. Presenta su informe en todos aquellos casos en los que haya resuelto que se justifica un examen más

---

eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance (2006); La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean (2007); La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas (2008).

56 Artículos 26 a 31 de la Constitución de la OIT.

57 Las denuncias no pueden ser anónimas ni individuales, aunque pueden referirse a la violación de la libertad sindical de un individuo, por lo que debe intervenir siempre una organización.

58 El Comité de Libertad Sindical se reúne tres veces al año.

detenido,<sup>59</sup> elevándolo al Consejo de Administración y el cual es publicado en el Boletín Oficial.

Cuando un Gobierno, contra el cual se promovió un recurso de queja, fuera objeto de recomendaciones y no las aceptare podrá, si lo desea, someter la queja a la Corte Internacional de Justicia, cuya decisión será inapelable.

Todos estos mecanismos de contralor descriptos tienen como finalidad primordial garantizar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Se trata de un conjunto de procedimientos –instrumentos idóneos aunque no perfectos– que permiten, principalmente a los trabajadores y sus organizaciones, la defensa frente a las violaciones e incumplimientos, en que suelen incurrir frecuentemente las autoridades gubernamentales, en relación con los principios y derechos recogidos en los convenios y recomendaciones.

## 6.6. Relación entre derechos civiles y políticos y los derechos sociolaborales

El efectivo goce de las libertades y los derechos relativos al trabajo sólo es posible, en la medida que exista un ejercicio pleno de las libertades civiles y políticas.

No es posible imaginar –y los hechos históricos así lo corroboran– que en un contexto social y político autoritario y discriminatorio, restrictivo de las libertades más elementales, puedan ejercerse los derechos de sindicalización, huelga y negociación colectiva. Instrumentos esenciales para la protección y promoción de las normas laborales y de la dignidad de los trabajadores.

En ese sentido, nos parece útil, recordar algunos párrafos contenidos en varios de los instrumentos normativos internacionales a los cuales ya nos hemos referido.

En el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, se reconoce que, en función a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, “...no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales tanto como de sus derechos civiles y políticos...”<sup>60</sup>

Por su parte, en el Preámbulo del Protocolo Adicional a la Convención sobre Derechos Humanos, los Estados Partes expresan: “Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encubre su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen tutela y promoción con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros...”<sup>61</sup>

Además de los textos transcriptos, cabe mencionar un instrumento emanado de la propia Conferencia Internacional del Trabajo la que, en la reunión celebrada en el año 1970, adopta una resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles.

59 Sobre los mecanismos y procedimientos de contralor puede consultarse en “Manual sobre procedimiento en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo”, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Rev. 2/1998.

60 Párrafo 3º de la parte introductoria.

61 Párrafo 4º del Protocolo de San Salvador.

Allí la Conferencia General reconoce, en forma tácita, que los derechos conferidos a las organizaciones sindicales y de empleadores “...se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles.” Y, a renglón seguido, se hace especial énfasis en las libertades civiles que son esenciales para el normal ejercicio de los derechos sindicales (libertad y seguridad de las personas, protección contra la detención y prisión arbitraria, libertad de opinión y de expresión, derecho de reunión, etc.).

## 7. Los Derechos fundamentales del trabajo en la Constitución uruguaya

### 7.1. Marco general

En el Uruguay la constitucionalización de los derechos del trabajo se da con la Carta Magna del año 1934. Si bien las Constituciones precedentes contenían disposiciones referentes al trabajo<sup>62</sup>, será recién con aquéllas que se incorporen, en la Sección de Derechos, Deberes y Garantías fundamentales, los derechos sociales y laborales.

En opinión de Plá Rodríguez, esa incorporación reflejó de algún modo una tendencia que tuvo como sus expresiones más significativas las Constituciones Mexicana (Querétaro, 1917), Alemana (Weimar, 1919) y Española (de la República, 1931).<sup>63</sup>

Un catálogo actualizado de los derechos humanos laborales, consagrados en la Constitución uruguaya, sólo puede ser dado si partimos de una concepción hermenéutica amplia e integradora. Una concepción que interprete, en forma sistemática y evolutiva, el conjunto de principios y disposiciones que constituyen los pilares centrales de la arquitectura política y jurídica de nuestro sistema constitucional.

Supone no sólo considerar los derechos esenciales expresamente acogidos en la Carta Magna sino que, a través de una lectura integral y armónica, del texto constitucional y los instrumentos universales, a los cuales el País ha adherido o ratificado, identificar un marco normativo más amplio de garantías y protección de los derechos fundamentales. En particular, lo que hace al capítulo de derechos y garantías referidas a los derechos humanos laborales.

Es lo que la doctrina y jurisprudencia constitucional más moderna ha denominado como “el bloque de constitucionalidad”. Héctor –Hugo Barbagelata, autor que en nuestro país ha abordado con mayor profundidad este tema, nos enseña que “...el bloque de constitucionalidad está compuesto por todas aquellas disposiciones y principios a los que se les reconoce valor constitucional.”<sup>64</sup>

62 El texto del artículo 36 de la Constitución vigente –el cual reza “Toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general de que establezcan las leyes”– tiene sus antecedentes, aunque con modificaciones de redacción, en los artículos 146 de la Constitución de 1830, 171 de la Constitución de 1918, el artículo 35 de las Constituciones de 1934 y 1942, y artículo 36 de la Constitución de 1952.

63 Américo Plá Rodríguez, “La constitucionalización del derecho del trabajo en el Uruguay”, en *El trabajo y la Constitución* (Estudios en homenaje al Profesor Alonso Olea), AA.VV., Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España 2003, p. 406.

64 Héctor –Hugo Barbagelata, “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales”, en *El*

Del propio texto constitucional surgen argumentos que avalan y fortalecen esa interpretación.

En ese sentido, el artículo 72 establece que: “La enumeración de derechos, deberes y garantías hecho por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno.”<sup>65</sup> Dispositivo que permite, al ordenamiento laboral uruguayo, incorporar un repertorio de derechos y garantías fundamentales sobre el trabajo y los trabajadores, que van más allá de los incluidos a texto expreso en las disposiciones de rango constitucional.

Pero además, el artículo 332 que debe ser armonizado con la disposición anterior, prevé que los preceptos que reconocen derechos de los individuos y los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación. Y en tal caso, si esa reglamentación faltare, la misma será suplida recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas. Un segundo argumento de texto pues, que coadyuva y refuerza el temperamento hermenéutico expuesto.

## 7.2. Principio rector: la protección del trabajo

La Constitución dedica en la Sección II, Derechos, Deberes y Garantías de los habitantes de la República, varios artículos al trabajo y a su protección.

Establece que los habitantes de la República tienen el derecho a ser protegidos en el goce de un conjunto de derechos, entre los cuales figura el trabajo, respecto de los cuales nadie puede ser privado sino conforme a las leyes que se adoptaran por razones de interés general (artículo 7º). El trabajo intelectual, el derecho del autor, del inventor o del artista serán reconocidos y protegidos por la ley (artículo 33). Se prevé que todas las personas pueden dedicarse al trabajo y cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que las leyes establezcan (artículo 36); la ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo (artículo 55); y en el artículo 56 se impone a los empleadores, toda vez que los trabajadores deban permanecer dentro del establecimiento, la obligación de suministrarle alimentación y alojamiento.<sup>66</sup>

Consagra la Constitución para todos los trabajadores (empleados y obreros) y patronos, la jubilación y los seguros sociales, los cuales deberán organizarse en forma de garantizar esos derechos; así como los retiros adecuados y subsidios en los casos de accidentes,

---

Trabajo y la Constitución,...obra citada,...p.366. (Artículo que también fue publicado en la Rev. Derecho Laboral, Tomo XLVII -No. 214, abril-junio 2004). De dicho autor y sobre el mismo tema puede también consultarse “Algunas reflexiones sobre los derechos humanos laborales y sus garantías” en Revista Judicatura, Agosto 2000 -No. 41, p. 127 - 153.

65 Aparece en la Constitución de 1918 (artículo 143) y su actual redacción ha permanecido sin modificaciones desde la Constitución de 1934.

66 Las normas mencionadas y la que nos referiremos en el punto siguiente, junto con las disposiciones contenidas en los artículos 58 a 67 de la Constitución configuran, de acuerdo a los fundamentos expuestos por Cassinelli Muñoz, un Derecho General del Trabajo que rige a todo trabajo sin importar el sector de actividad ni la naturaleza jurídica del empleado (Cf. Cursillo sobre El Derecho del Trabajo y los funcionarios públicos, Biblioteca de Derecho laboral No. 5, Montevideo 1977).



desocupación forzosa, enfermedad, invalidez y muerte. Y se reconoce el derecho a la pensión a la vejez (artículo 67).<sup>67</sup>

Si bien todas estas normas son de indudable relevancia, debemos poner especial atención en dos normas o disposiciones que, según entendemos, dan forma y esencia al Derecho laboral uruguayo. Estas se encuentran contenidas en los artículos 53 y 54 de la Constitución de la República.

El primero consagra a texto expreso que el trabajo está bajo la protección especial de la ley; dicho de otra manera, la Constitución reconoce y otorga al trabajo un status particular y, en merito de ello, lo ampara en forma específica. La protección del trabajo y los trabajadores, no solamente debe ser considerada una seña de identidad imprescriptible de la normativa laboral, sino un mandato insoslayable para el legislador. (“El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.”)

Y el segundo, en tanto, establece que la ley ha de reconocer a quienes se encuentren, en una vinculación de trabajo asalariado o subordinado, determinados derechos relativos su condición de ciudadanos y de trabajadores. (“La ley ha de reconocer a quién se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado”).

### 7.3. Reconocimiento y promoción de los derechos sindicales

Los derechos de sindicalización y de huelga están expresamente reconocidos e integran, al igual que otros derechos de naturaleza laboral, las libertades, los derechos y las garantías que la Constitución consagra a todos los individuos o habitantes.

La libertad sindical y el derecho a la huelga aparecen consagrados en el artículo 57 de la Constitución. (“La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.”)

En el primer inciso de dicha disposición se cristaliza el principio de promoción de la libertad sindical, al establecer que la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Luego, en su inciso tercero, reconociendo que el derecho a la huelga precede al propio texto constitucional, declara que la huelga es un derecho gremial y que, sobre esa base, se deberá reglamentar su ejercicio y efectividad.

Con respecto a la negociación colectiva la cual, junto a los derechos de sindicalizarse y de huelga, prefiguran componentes indisociables de los derechos de libertad sindical, la Constitución uruguayana no hace referencia alguna. No obstante, ello no ha sido óbice para

67 En el artículo 42 se establece la protección de la maternidad.

que la doctrina laboralista haya interpretado, en función del reconocimiento que se hace de los derechos de organizar sindicatos y ejercer la huelga, que el derecho a la negociación colectiva aparece implícitamente reconocido.

Ello, siempre y cuando, nos limitemos a una interpretación literal, pero si tenemos en cuenta las Declaraciones, Convenciones y normas internacionales que ingresan y conforman nuestro sistema jurídico, debe entenderse que el derecho a la negociación colectiva está plenamente consagrado en el derecho positivo uruguayo. Además de constituir, por otra parte, una práctica de relacionamiento entre los sectores empresariales y sindicales que viene desde principios del siglo pasado.

#### 7.4. Los derechos de los trabajadores en cuanto ciudadanos

Expresa, Ermida Uriarte, que el trabajador no sólo es titular de aquellos derechos fundamentales específicamente laborales, consagrados o reconocidos a toda persona, en tanto reúna la condición de trabajador, sino que también es titular de los demás derechos esenciales del ser humano. Los cuales no se suspenden ni se restringen por el hecho de ingresar a una situación –relación jurídica– la cual, en cierta forma, comprime la esfera de libertad personal.<sup>68</sup>

Aquí ingresan todos los derechos y libertades que el trabajador, en tanto ciudadano o habitante del territorio de la República (en expresión de la Constitución), tienen derecho a ejercer y ser protegidos en su goce.<sup>69</sup>

El derecho a la vida, al honor y la dignidad, a la libertad en sus diferentes expresiones, a la seguridad, a la propiedad y a la igualdad ante la ley. Derecho a no ser privado de libertad –salvo en caso de infraganti delito–, la inviolabilidad de su hogar, derecho a ejercer su defensa y a un justo proceso, al recurso de “habeas corpus” y al derecho de petición para ante todas y cualquiera autoridades de la República. A que no se le impongan penas de confiscación de sus bienes por razones de carácter político, ni sufrir requisa militar sin que medie orden de un Magistrado civil y recibir indemnización correspondiente. No podrá ser privado de sus bienes, salvo razones de interés general o casos de necesidad pública, establecidas por la ley, debiendo mediar, en tales situaciones, una justa y previa compensación.

A ejercer los derechos y libertades civiles y políticas. Derecho de asociación, de reunión, de inviolabilidad de la correspondencia y cualquier forma de comunicación privada entre las personas, la libertad de pensamiento y expresión través de cualquiera de los medios masivos de comunicación, libertad de trabajo, libre entrada y salida del territorio de la República.

Acceder a cargos públicos, a elegir y ser elegido para cualquier función de carácter electivo previsto por las leyes de la República.

68 Oscar Ermida Uriarte, ...obra citada, ...p. 14. Vide también en Fernando Valdés Dal –Ré, “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador” y José Siquiera Neto, “Derecho del trabajo y derechos humanos”, ambos publicados en la Rev. Derecho Laboral, Tomo XLVI – No. 212 (octubre –diciembre 2003) páginas 645 y ss. y 752 y ss. respectivamente.

69 Los Derechos, Deberes y Garantías contenidos en la Sección II y III (Capítulos I y II) de la Constitución de la República.

## 7.5. Mecanismos de protección y garantías de los derechos consagrados

Para finalizar esta parte, donde hemos realizado una referencia sobre los derechos fundamentales, haremos una breve mención a los mecanismos que el ordenamiento positivo uruguayo prevé para la protección de esos derechos.

En primer término podemos hacer referencia a la vía parlamentaria. A través de la legislación se tiene la facultad de crear mecanismos e instrumentos que fortalezcan y garanticen, en forma efectiva el goce de los derechos fundamentales.<sup>70</sup>

La existencia de tribunales y procedimientos judiciales a los cuales puede recurrir toda persona que se sienta lesionada en sus derechos. Para el caso de los conflictos individuales de trabajo, la normativa procesal vigente –Código General del Proceso y Ley Orgánica de la Judicatura y de organización de los tribunales–<sup>71</sup> regula el proceso laboral y la competencia en materia del trabajo. Toda reclamación laboral por parte de un trabajador contra su empleador, debe ser precedida de una instancia de Conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (División conflictos individuales en Montevideo o ante las Agencias Zonales en el interior del País) y, en caso de que no mediar acuerdo, queda abierta la vía judicial que se tramita ante un Juzgado Letrado de Trabajo en Montevideo o los Juzgados Letrados en el resto del País. En ciertos casos, de acuerdo al monto de la reclamación pueden ser competentes, con excepción de Montevideo, los Juzgados de Paz Departamentales.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, organismo administrativo cuya competencia en materia de policía del trabajo, no solamente actúa controlando y fiscalizando el cumplimiento de la normativa laboral –mediante la acción de la Inspección General del trabajo– sino también desplegando una serie de actividades de fortalecimiento y promoción de esos derechos. Y a través de la Dirección Nacional del Trabajo (DINATRA) desarrolla una actividad de mediación y conciliación respecto de los conflictos individuales y colectivos, donde muchas veces están en juego los derechos fundamentales que consagra la Constitución de la República.

Y por último, tal vez el mecanismo más efectivo, por estar inmerso directamente en el escenario donde esos derechos se despliegan y adquieren sentido, es la acción sindical. La existencia de una organización sindical constituye, sin lugar a dudas, el presupuesto esencial para que los derechos de los trabajadores sean respetados y por tanto, tengan una vigencia efectiva. Los instrumentos de autotutela (huelga u otros), de participación y de negociación colectiva, no sólo importan herramientas de reivindicación y mejoras de las condiciones de trabajo, sino también factores relevantes a la hora de hacer efectivos derechos consagrados formalmente.

## 8. Trabajo, Derechos e inclusión social

### 8.1. Breve panorama del escenario contemporáneo

Vivimos un tiempo histórico en el cual el avance de la Ciencia y la Tecnología parece no tener límites ni fronteras. Progresos que posibilitan, en los más diversos campos de la

70 Ejemplo de ello es la aprobación de la Ley relativa a la protección y promoción de la libertad sindical (Ley No. 17.940 de 2/I/2006).

71 Ley No. 15.750 de 24/VI/1985.

actividad humana, cambios acelerados y transformaciones profundas que generan expectativas de un mundo mejor.

El desarrollo científico alcanzado –verbigracia, por la biotecnología, las comunicaciones y la informática– ha creado, como nunca en otra etapa de la Humanidad, las condiciones materiales que permitirían no solamente satisfacer las necesidades vitales básicas, sino construir estructuras sociales más equitativas y humanas.

Sin embargo, la realidad económica, social y cultural en que viven millones de seres humanos, nos muestra cada día –proyectada en vivo y directo por los medios masivos de comunicación– que todo ese progreso no ha contribuido a ese fin. Por el contrario, más bien, ha servido para incrementar las desigualdades e iniquidades sociales, afectando y oprimiendo pueblos y naciones enteras.<sup>72</sup>

La brecha entre los países ricos, con estándares sociales y económicos altos, y las naciones emergentes o subdesarrolladas se ha acrecentado. La pobreza, la exclusión social y las diferentes formas de discriminación y negación del ser humano, continúan siendo la tónica de un mundo “unipolar” y mercantilizado. Situación que resulta cuestionable éticamente e inaceptable desde el punto de vista político y social.

La diversas formas de explotación de niños y adolescentes (varones y mujeres) que van desde su utilización en trabajos abusivos a situaciones verdaderamente aberrantes (comercialización sexual, enrolamiento para integrar grupos armados, etc.) y la discriminación sistemática de un universo de personas, las cuales integran un amplio espectro de la sociedad (mujeres, inmigrantes, homosexuales, discapacitados, etc.), forman parte de esa realidad.

Más de una década regidos por un pensamiento dogmático, fundamentado en una fe ciega en la “mano invisible” del mercado y un individualismo “darwiniano”, llevaron a que, principalmente en los países subdesarrollados y endeudados, se produjera una fragmentación de la sociedad. El fenómeno de la exclusión de vastas capas sociales (ex trabajadores y pequeños comerciantes), que se ven marginadas y pauperizadas, aparece como una constante.

De la cultura del trabajo y lo que éste significa para hombres y mujeres, como dignificación y realización personal, familiar y social, se pasa a una cultura del informalismo y de pérdida de valores centrados en el trabajo.

Uno de los mayores flagelos –una contradicción sin solución a vista– de las sociedades actuales es la falta de trabajo o, expresado en palabras diferentes, la ausencia de oportunidades de acceder a un empleo o trabajo que permita a los individuos y su familia una vida digna.

La ausencia de trabajo afecta, en términos generales, primordialmente a los jóvenes y a aquellas personas –hombres y mujeres– que han superado determinada edad.

72 Para Dominique Méda “...el problema fundamental de nuestras sociedades no es que merme la producción, sino los criterios de reparto de las riquezas producidas, que todos tengan su parte de los frutos del trabajo, que todavía constituye el vector esencial de la distribución de la renta y las condiciones sociales por una parte, y de la extrema fragilidad del vínculo social por otra.” Revista Internacional del Trabajo, Vol. 115, núm. 6, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra 1996, p. 693.

Los jóvenes no encuentran trabajo o empleo por que se les exige experiencia y referencia de trabajos anteriores, lo cual –como es de fácil comprender– se convierte en un periplo “Kafkiano” –obtener un ingreso que les posibilite desarrollar sus proyectos de vida. Y ello va más allá de la formación académica o técnica que posean o hayan accedido.

Pero, paradójicamente, también aquellos que cuentan con formación y currículum, avalados por años de experiencia laboral, padecen de los mismos problemas; con un agravante mayor, y es que, a menudo, su reingreso al mundo laboral resulta mucho más difícil cuando no imposible. La implementación de ciertas políticas empresariales, tendientes utilizar empleados que no superen límites etarios prefijados unilateralmente, resultan fuertes obstáculos para la reinsertión laboral de un segmento cada vez más amplio de personas.

La necesidad de crear empleos y trabajos estables, en condiciones salariales y laborales dignas, sigue constituyendo como antaño, en esta sociedad del Siglo XXI, el desiderátum, la utopía posible, que no admite atajos o pronósticos fantasiosos.

A pesar de sendas teorías expuestas por filósofos e ideólogos, a propósito de la evolución de la sociedad industrial a la sociedad posindustrial (sociedad de la información), vaticinando el fin del trabajo y la desaparición de la clase asalariada, la realidad nos indica otra cosa.

Más allá de las mutaciones que sacuden y transforman los viejos esquemas de producción, de organización del trabajo y las relaciones obreros-patronales, heredadas del paradigma Taylorfordista, gran parte de la humanidad vive de los ingresos que percibe por la venta de su fuerza de trabajo (física e intelectual).

A modo de resumen, en nuestro concepto, el trabajo, esencialmente aquel realizado por cuenta ajena –para una persona física o entidad moral que se apropia del fruto de ese trabajo– en condiciones jurídicas y económicas de sujeción directa o indirecta y a cambio de un salario, continúa siendo la forma principal mediante la cual, millones de seres humanos, obtienen los recursos económicos para solventar sus necesidades básicas (alimentación, vivienda, vestimenta, salud, educación, etc.).

El trabajo como una construcción cultural y social,<sup>73</sup> es un factor de estructuración que fortalece y unifica el entramado social. Integra a los individuos a la sociedad y constituye el eje principal sobre el cual giran y se tejen las relaciones interpersonales, familiares y sociales.<sup>74</sup>

La centralidad del trabajo, a pesar de las trascendentales transformaciones materiales y culturales operadas, sigue conservando un carácter esencial en la actual etapa histórica y configura un elemento primordial de socialización y de realización personal y colectiva.

Es en este escenario, convulsionado y en crisis, donde la vigencia de los Derechos fundamentales –o Derechos Humanos laborales– adquiere su verdadera dimensión. No basta su reconocimiento y consagración en las Declaraciones y Convenciones de más alto rango, en cuanto cristalización de la “sensibilidad y conciencia jurídica” de nuestro tiempo, lo que

73 Luis Enrique Alonso, Trabajo y ciudadanía (Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial), Editorial Trota S.A. –Fundación 1º de Mayo, 1999, p. 174 y ss.

74 Sobre estas cuestiones puede consultarse en Alain Supiot, Crítica del Derecho del Trabajo (Colección Informes y Estudios, Serie General, No.11) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (España), 1996.

verdaderamente interesa es como se resuelve, en la presente etapa histórica, esa permanente tensión entre Derecho y realidad social.

Es, en sustancia, como, desde el lugar que nos toca actuar en este escenario, hacemos de esos derechos una realidad tangible –que tengan sentido y efectos reales para las personas– y no queden meras formulaciones jurídicas.

## 8.2. Trabajo decente: una idea promovida por la OIT

Con motivo de la 87ª reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo (año 1999), el Director General en su Memoria aborda un tema que si bien no es nuevo para la OIT, lo hace desde una perspectiva remozada.

Esta Memoria debe ser valorada como una respuesta racional y seria a ciertos cuestionamientos, significa un quiebre ético, una revalorización de los principios y objetivos sobre los cuales se erige dicha Organización. Fundamentalmente debido al momento histórico por el cual se estaba atravesando, consecuencia del fenómeno de la globalización y las secuelas sociales negativas generadas por ésta, sumado a casi dos décadas de predominio ideológico economicista que impulsaron sendos procesos de desregulación y flexibilización de las normas laborales.

En este documento, titulado “Trabajo Decente”, donde expone ideas y hace propuestas sobre las tareas y actividades que han de desarrollarse en el futuro, el Director General señala: “Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.” Agregando, párrafo siguiente, que: “El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.” Reafirmando así que esa es la finalidad principal, la cual debe orientar las decisiones y definir la labor internacional de la Organización en los años venideros.<sup>75</sup>

La noción de trabajo decente, en su planteamiento y desarrollo práctico,<sup>76</sup> evidencia una aproximación a las corrientes de pensamientos que, provenientes de orientaciones diferentes y hasta contradictorias entre sí, cuestionan y ponen en tela de juicio los pronósticos “optimistas” sobre la globalización económica. Enfoques teóricos que refutan, con solidez y solvencia, los argumentos de quienes promueven, como única alternativa, la libre circulación de bienes y capitales y el funcionamiento “natural” del mercado, para la obtención del desarrollo económico y el progreso material de los Pueblos.

El proceso de globalización ha sido un proceso fundamentalmente vinculado a la economía y a la eliminación de las barreras que obstaculizan el comercio mundial. Fenómeno donde han primado las consideraciones económicas. Impulsado por políticas que propician la liberalización y la desregulación ha llevado a que, la globalización o extensión del merca-

75 Trabajo Decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión 1999, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, primera edición 1999, p. 4.

76 Puede verse al respecto, entre otros informes y documentos, el publicado con el título: Superar la pobreza mediante el trabajo, Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión 2003, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, primera edición 2003.

do, se identifique con la ausencia de reglas; carencias señaladas como una de las causas que impiden que dicho proceso sea más justo y equitativo.<sup>77</sup>

Sin embargo, no debemos olvidar, que este contexto mundial está sustentado en las grandes transformaciones que vive actualmente la Humanidad. No sólo la ampliación de los mercados, más allá de las fronteras nacionales, sino que la evolución de los procedimientos tecnológicos y los sistemas de producción, consecuencia de una nueva “revolución industrial”, han determinando cambios y mutaciones en la organización de las unidades productivas y de las formas de trabajar.

Nuevas competencias laborales y exigencia de una constante formación profesional, los requerimientos de mejoramientos permanentes en productividad y competitividad, han llevado a trastocar profundamente las condiciones de empleo y trabajo; así como, las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro y fuera de la empresa. Lo cual se ha visto favorecido, en gran medida, por la promoción e instauración de políticas laborales tendientes a flexibilizar o eliminar aquellas normas que, según se entienden, obstaculizan o dificultan las estrategias de las empresas. Ya que éstas deben llevar adelante programas de ajustes y adaptación a las exigencias de un mercado, siempre cambiante y altamente competitivo. De allí que ha sido un objetivo confeso, de los Gobiernos conservadores y gran parte del empresariado, impulsar medidas de desregulación o flexibilización de la legislación de signo tuitivo o protector de los trabajadores.

La reducción del salario en forma unilateral, aparición de los denominados “contratos basuras” que habilitan la existencia de empleos en condiciones de precariedad y total desamparo (trabajos precarios, mano de obra temporal y trabajos tercerizados), el trabajo informal o en “negro”, extensión de las jornadas de trabajo y no pago del tiempo extra, desconocimiento de normas básicas de seguridad y salud, etc.

En el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo la negativa a negociar condiciones de trabajo y salario con los sindicatos, la persecución o directamente el despido de los trabajadores que osaran constituir o afiliarse a una organización sindical, la sustitución en caso de huelga por trabajadores no huelguistas o ajenos a la empresa, negativa a descontar la cuota sindical, etc.; todas medidas que permitían a los empresarios, en una u otra forma, reducir costos y evitar discutir con los trabajadores aspectos esenciales para éstos.

Si bien, algunos autores y referentes sociales y sindicales, prefieren utilizar la expresión “trabajo digno” en lugar de “trabajo decente” ambos términos, en su sustrato, encarnan una misma aspiración: rescatar y revalorizar la naturaleza esencialmente humana del trabajo.<sup>78</sup>

En una palabra, revertir ese estado de situación donde el trabajo, más que nunca, sin tapujos o subterfugios, pasó a ser una mercancía más sujeta a las fuerzas del mercad; y los

77 La necesidad de crear esas reglas ha sido puesta de manifiesto en el informe elaborado por la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, publicado bajo el título: Por una Globalización Justa: crear oportunidades para todos. Organización Internacional del Trabajo, primera edición febrero 2004 (Ginebra).

78 En la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre se expresa: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas...” (Artículo XIV).

trabajadores –hombres, mujeres, jóvenes y niños– recursos que se descartan conforme a las decisiones y requerimientos de las empresas.

No se trata solamente fomentar el trabajo y la creación de empleos con el fin de garantizar unos ingresos sino que, además –ahí la importancia del concepto de trabajo decente promovida por la OIT– éstos sean de calidad. Sólo el trabajo prestado en condiciones de respeto a la dignidad humana ayuda a superar la pobreza y la marginalización social; por el contrario, aquel trabajo que no tiene en cuenta los derechos y las necesidades de las personas, reproduce la explotación y las expone a vivir en un círculo de miseria.

Ocupaciones laborales pues que brinden a las personas la oportunidad de realizarse y crecer individual y colectivamente; y que sean generadoras de ingresos suficientes que les posibilite una vida en condiciones de decoro y dignidad.<sup>79</sup>

Resumiendo, trabajo decente –o trabajo digno– en sustancia, es aquel trabajo que se realiza en un contexto de respeto y pleno cumplimiento de los derechos humanos laborales. Consiste, en el sentido y alcance que le da la OIT, en un trabajo de calidad aceptable, realizado en un ambiente de acatamiento pleno y efectivo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo –libertad sindical, derecho de negociación colectiva, prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación– donde se promueva el diálogo social y el tripartismo, y las personas se encuentren amparadas por un sistema de protección social.

### 8.3. Diálogo social instrumento de gobernanza y democracia

Debemos iniciar esta parte advirtiendo, como cuestión previa e ineludible, que ingresamos a un tema vasto y complejo; materia sobre la cual, sin lugar a dudas, existen, desde las ciencias sociales y políticas, más de una tesis.

Recurriendo nuevamente a Ermida Uriarte<sup>80</sup> podemos indicar que la noción de diálogo social, expresión que goza de una aceptación generalizada, siendo común encontrarla en numerosos documentos y “dossier”, es un concepto impreciso y escasamente definido.

Esa relativa indefinición otorga a este vocablo un carácter “indefinido y abierto” lo cual, en cierta medida, ha contribuido a su popularidad, pero también a su riqueza.

La OIT, reconociendo que no hay un consenso sobre la definición de diálogo social y que éste tiene una gama muy amplia de usos, adopta una noción amplia que trata de reflejar la extensa variedad de procesos y prácticas existentes en distintos países. Para la OIT el diálogo social “...comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales.”<sup>81</sup>

79 “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (Artículo 23, párrafo III, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).

80 Oscar Ermida Uriarte, “Diálogo social: teoría y práctica” en Rev. Derecho Laboral, Tomo XLIV – No. 201 (Enero – marzo 2001), p.68 -69.

81 Junko Ishikawa, Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo



Partiendo de un concepto laxo y elástico, que permite abarcar un amplio conjunto de instituciones y prácticas sociales y políticas, el diálogo social, desde una visión alternativa al neoliberalismo, configura una vía o, si se prefiere, un retorno, a través de nuevas formulaciones a procedimientos y mecanismos ya utilizados en el pasado. Tiene como finalidad reconstituir el entramado social, desarticulado por años de prédicas individualistas, y habilitar la participación de los ciudadanos en aquellas cuestiones esenciales que atañen a su vida y libertad.

De allí que se habla de dos niveles de diálogo social. Uno tiene que ver con las relaciones entre los sectores representantes del capital y el trabajo. La recomposición de las instituciones que caracterizaron a la “vilipendiada” y “demonizada” Democracia social, en cuanto promotora de mecanismos que garantizaran a los trabajadores, dentro del ámbito de la empresa, en forma cierta y efectiva, los derechos laborales y ciudadanos.

Instrumentos o formas de participación –orgánicas e inorgánicas– de los trabajadores y sindicatos, que permitieron crear las condiciones indispensables para construir ciudadanía dentro de la empresa, donde imperaba –e impera en gran medida– la autoridad absoluta del empresario o su representante.

Instituciones como la consulta y la información previa, el derecho de información, la participación en consejos o comités paritario, la negociación colectiva y la integración de los sindicatos y representantes de los trabajadores en las comisiones de salud y seguridad laboral, de prevención y solución de conflictos, etc.; todas formas que pueden ser definidas –o eran definidas antaño– como instituciones que integran, en un sentido amplio, el concepto de participación. Hoy para referirnos a éstos hablamos de diálogo social.

Pero este término se vincula también a la noción de gobernanza. El Diccionario de la Real Academia da dos definiciones de gobernanza. La primera la define como acción y efecto de gobernar o gobernarse; y la segunda, más adecuada al tema que venimos desarrollando, consiste en el arte o manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía.<sup>82</sup>

En este sentido el diálogo social constituye el instrumento –o conjunto de instrumentos– que habilita a trabajadores, empleadores y ciudadanos en general, así como a las entidades y organizaciones civiles y sociales, a participar en los diferentes ámbitos donde se abordan aquellas cuestiones de carácter político y económico que, dada su importancia, implican opciones y decisiones que involucran y repercuten en los intereses diversos que coexisten en una sociedad democrática y plural.<sup>83</sup>

---

social. Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, Mayo 2004, p. 3.

82 Vide Diccionario de la lengua española, Real Academia Española, vigésima segunda edición 2001, Editorial Espasa Calpe, S.A., Madrid.

83 “Los Estados Parte 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 en la región y la mejora de las condiciones de vida de los pueblos” (Artículo 13 Declaración Socio-Laboral del Mercosur).

La vigencia plena de los derechos civiles y políticos, y la eficaz garantía del plexo de derechos que configuran la libertad sindical, son los pilares esenciales de un diálogo social constructivo y, sobre todo, fundamento de una noción de Democracia que no se agota en los aspectos formales. Una concepción que implica ver a la Democracia desde una triple dimensión:

- a. instrumento de gobierno;
- b. un sistema de convivencia social basado en la equidad y justa distribución de la riqueza; y
- c. una concepción cultural imbuida en los valores y principios Humanos esenciales (la vida, la libertad, la tolerancia, la solidaridad, la fraternidad, la igualdad de oportunidades y trato, la equidad de género, etc.).

El diálogo social, en cuanto instrumento de gobernanza, en una economía de mercado, exige y requiere la presencia de organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores que interactúen entre sí y con el Estado, a través de mecanismos de participación y negociación que tiendan a dar respuesta y soluciones a los problemas que generan los conflictos y desequilibrios económicos y sociales.

Como ejemplos de la puesta en práctica de una política tendiente a instaurar y dar un contenido concreto a la noción de diálogo social, pueden citarse, en el caso de nuestro país, la reinstalación de los Consejos de Salarios y la instauración de un espacio de diálogo social como es el Compromiso Nacional sobre inversión, producción, empleo e ingresos. La Conformación de instancia de integración tripartita en diversos ámbitos: Consejo Superior Tripartito, Consejo Tripartito Rural, la Comisión bipartita en el ámbito de los funcionarios públicos, comisiones tripartitas a nivel de la Inspección General de Trabajo, en los grupos y subgrupos de actividades que componen los distintos Consejos de Salarios.

En suma, el diálogo social, en cuanto comporte una participación efectiva de los actores sociales, en particular de los directamente involucrados en el mundo del trabajo y la producción, deviene un mecanismo hábil e indispensable que posibilita enfrentar los desafíos de la globalización y el desarrollo económico, con un derrotero ético y político, cuyo horizonte se enmarca en la justa y equitativa distribución de los beneficios del progreso. Ayuda, en definitiva, a consolidar una atmósfera social que, si bien no elimina el conflicto connatural al sistema capitalista, favorece una mejor convivencia, la construcción de una cultura de solidaridad y la efectiva vigencia de los Derechos Humanos.

#### 8.4. La lucha contra la inseguridad y la desocupación

Un signo que marca los tiempos actuales es la situación de inseguridad y falta de oportunidades, en que viven y mueren millones de seres humanos.

Con el cierre del ciclo que ha dado en llamarse “los treinta años gloriosos”<sup>84</sup> y el advenimiento de un determinismo economicista, se instaló en la sociedad contemporánea una

84 Eric Hobsbawm los denomina “los años dorados” –una etapa de auge y progreso económico excepcional por la cual atravesó la economía capitalista, en particular la de los países desarrollados– en Historia del Siglo XX (1914-1991), editorial Critica. Grijalbo Mondadori. Barcelona 1995, p. 260 y ss.

cultura que valoriza el éxito individual, la competencia permanente y el riesgo, como vías de superación personal y económica.

Todo lo cual trajo como consecuencia que vastos sectores de la sociedad, especialmente las capas sociales de bajos recursos y escasa formación, fueran profundamente afectadas; por supuesto, ello tuvo efectos más dramáticos en las sociedades subdesarrolladas. Ciertas seguridades y previsiones se fueron a pique, dando lugar a una cultura de la incertidumbre, el desaliento y la ausencia de perspectivas.

Muchas de las inseguridades e incertidumbres nacen y se nutren del temor, que no es un mero invento del imaginario colectivo sino una realidad cierta, originado por un proceso de globalización que los margina y los excluye; un proceso que, hasta ahora, ha desatendido u omitido expresamente las cuestiones de orden social. Pero también ese recelo tiene su raíz en la aprensión o desconfianza que generan las nuevas tecnologías, cada vez más sofisticada, que eliminan puestos de trabajo y hacen funcionar a las empresas con contingentes reducidos de trabajadores.

Mutaciones y evoluciones ofrecen al Hombre moderno un sin número de herramientas y adelantos que le permiten, con un menor esfuerzo y tiempo, producir más y mejor, logrando, como nunca antes, la capacidad de asegurar las necesidades vitales, eliminando o reduciendo las zozobras de las generaciones anteriores. Aunque, simultáneamente, comprobamos que ese progreso material, producto de la permanente evolución del conocimiento y la ciencia, sólo favorece a determinados grupos o clases sociales, quedando excluidos o marginados gran parte de la población mundial. Enormes contingentes de hombres, mujeres y niños viven y mueren en condiciones materiales y morales infrahumanas.

La lucha contra la inseguridad y la desocupación es, en esencia, la lucha contra la pobreza y la marginalización; y ésta únicamente será real y creíble en la medida que los resultados y los beneficios que emanan del desarrollo material, corolario del progreso científico y tecnológico, sea puesto al servicio de todos y no de unos pocos elegidos o afortunados. Realidad que, casi sin excepciones, se da en todas las sociedades y comunidades contemporáneas.

Y ello, no sólo depende de una sensibilidad solidaria sino, primordialmente, de una conducta ética consecuente que promueva, en plano político e institucional, acciones sólidas que se traduzcan en medidas concretas y efectivas contra esas desigualdades e injusticias.

En una palabra, que el sistema de producción y organización del trabajo y el progreso económico y social, constituyan factores que dignifiquen y den sentido a la vida humana y no representen una fuente de angustias y desesperación permanente.

### **8.5. La promoción y creación de empleos de calidad**

Las aspiraciones de una sociedad de “pleno empleo”, si en algún momento constituyó una meta seria y posible, hoy se esfumaron o sencillamente han sido dejadas de lado. Pero la desocupación y el desempleo siguen estando allí y las respuestas dadas hasta ahora, con el fin de superar estos problemas son tenues paliativos y, por lo general, insuficientes.

El déficit de puestos de trabajo, en un sistema de organización social, en el cual el trabajo asalariado constituye la fuente principal de ingresos de las personas, ha determinado la pauperización acelerada de una parte importante de la población.

Las condiciones generadas por las nuevas modalidades de relacionamiento e intercambio comercial, derivadas de una economía de mercado que se expande a todos los rincones del planeta y el impacto de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, enfrenta a las empresas al desafío de elevar constantemente los niveles de productividad y competitividad.

Los requerimientos de permanente superación de los estándares de calidad y variedad de los productos, así como el cumplimiento ágil y fluido en el suministro de bienes y servicios, exige de la empresa moderna una disposición a cambios y adaptaciones continuas. Sólo si es capaz de ello podrá mantenerse y ser competitiva en un mercado cada vez más amplio y exigente.

Cambios que implican innovaciones y nuevas formas de organizar y estructurar la producción y el trabajo, lo cual lleva a los empresarios adoptar diferentes y variadas estrategias asociativas y formas jurídicas. Como consecuencia –directa o indirecta– de esa realidad, los patrones que identificaban o caracterizaban las relaciones de trabajo también se han modificado.

Las empresas modernas requieren de menos personal estable y menor espacio físico. Sin embargo ello no implica, necesariamente, la utilización de una menor cantidad de mano de obra.

Por un lado está lo que se denomina el núcleo duro de la actividad o producción desarrollada por la empresa, para lo cual requiere un personal estable, altamente cualificado y bien remunerado. Por otro, comúnmente, se suele recurrir a la incorporación de un número importantes de más trabajadores para tareas periféricas o por aumento cíclico del trabajo, mediante formulas atípicas de contrataciones de mano de obra.

En esa realidad, donde la inmensa masa de trabajadores sólo puede aspirar a acceder a “changas”, empleos precarios o temporales, muchas veces en condiciones de trabajo deficitarias y de incumplimiento de la normativa laboral –que hace recordar las condiciones de los obreros del Siglo XIX– resulta difícil conciliar con la idea de que es posible, en las actuales circunstancias, crear empleos de calidad. No obstante ese es el desafío de esta generación.

La promoción y creación de trabajos y empleos estables y de calidad es una tarea que involucra al Gobierno, en cuanto responsable ante la ciudadanía, de elaborar y ejecutar políticas activas, generadoras de empleo y trabajo. A los empresarios, quienes son los poseedores de los recursos financieros y materiales que permiten crear empleos genuinos en una sociedad de mercado. Son los principales generadores de trabajo y empleo. Y a las organizaciones sindicales y sociales, desde las cuales se deben aportar la visión de quienes sufren las consecuencias de la desocupación, el desempleo forzoso, la informalidad, los efectos de los trabajos de baja calidad, etc.

Para lograr los objetivos de crear fuentes de trabajo y empleos de calidad –lo que presupone salarios e ingresos adecuados, condiciones laborales dignas y irrestricto respeto de los Derechos Humanos– resulta indispensable la creación y existencia de mecanismos de

participación y diálogo social. Un sistema de negociación colectiva –tripartita y bipartita– que permita el debate, la confrontación de ideas y opciones, y la adopción de decisiones de consenso o, por lo menos, compartidas en gran medida por los actores sociales.

La creación y conservación de puestos de trabajo va también de la mano con el desarrollo de una cultura de relaciones laborales, donde la participación de los trabajadores en la empresa, a través de sus organizaciones o representantes, no sea vista como una anomalía o patología del sistema. Ni contraria a los derechos del empresario, sino que las diferentes formas de participación y acción sindical deben ser vistas como instrumentos que facilitan el desarrollo normal de la empresa y la producción.

Cuestiones vinculadas a la reestructuración de la empresa y la reducción de puestos de trabajo, donde los trabajadores están directamente implicados y sobre los cuales pueden recaer decisiones que los afecten irreversiblemente, la consulta, la información previa, la negociación colectiva y otras formas de participación son imprescindibles.<sup>85</sup>

### 8.6. El acceso de los jóvenes y marginados al circuito laboral

Temática ésta que ha sido y es preocupación permanente de investigadores y estudiosos de los problemas sociales. Congresos, seminarios y talleres realizados en los más diversos ámbitos y disciplinas científicas, han abordado y debatido las dificultades que se les presentan a las personas jóvenes y sin experiencia laboral ingresar a un empleo formal o conseguir un trabajo.

Desde el punto de vista teórico se han propuestos diferentes y variadas medidas, destinadas a posibilitar la inserción o reinserción de los jóvenes al trabajo. Académicos, políticos, empresarios, sindicatos y organizaciones sociales de distintos signos coinciden en destacar como un problema serio respecto del cual deben darse respuestas inmediatas.

El universo de personas que denominamos jóvenes, en una sociedad esencialmente de adultos mayores –incluye a los hombres y mujeres que van de una edad de 18 a 30 años– no es ni uniforme ni homogéneo, aparece fragmentado en varios segmentos.

En una clasificación grosera y arbitraria podemos dividir ese universo en tres grandes grupos o categorías conforme a sus posibilidades de partida:

- Los que no sólo provienen de hogares con niveles económicos aceptables sino que además, cuentan con una formación que los posiciona mejor la carrera para conseguir un empleo o trabajo. Y que generalmente, cuentan con algunas ventajas, tales como las vinculaciones familiares o sociales que le abren puertas y posibilidades.
- Aquellos que si bien cuentan con formación o calificación profesional no tienen las condiciones materiales ni las posibilidades que los anteriores.
- Y por último, los jóvenes que por diferentes razones, carecen de una preparación adecuada para acceder o tener posibilidades de ingresar al mundo laboral. Muchos de los cuales provienen o viven en las zonas rurales del país.

85 El Convenio sobre terminación de la relación de trabajo, núm. 158 (1982), es un referente ineludible sobre estas cuestiones.

Es indudable que, ante este panorama, no basta con simplemente pensar en medidas que en definitiva terminen por ensanchar la brecha entre unos y otros. La educación y formación son la base, fundamentalmente aquella que permite el desarrollo permanente, a lo largo de toda la vida laboral activa de la persona, pero no es suficiente. Deben crearse las condiciones que posibiliten a quienes habiendo obtenido una calificación o formación puedan ingresar al circuito laboral.

En síntesis, medidas que no tomen en cuenta solamente el punto de partida sino, fundamentalmente, el de llegada. El acceso real a un puesto de trabajo.

Vinculado a esta cuestión se une, y en los últimos años en forma más notoria, que nos invita a la reflexión, la actitud de resignación y marginalización en que se sumen muchos jóvenes ante la ausencia de posibilidades y perspectivas que le brinda el sistema.

Lo cual nos lleva a otra cuestión, más profunda y de mayor hondura, y que tiene que ver con la existencia de una generación de jóvenes y no tan jóvenes que se encuentran precedidos por generaciones anteriores que nacieron y vivieron en la marginalización (“cantegriles”). Generación que es portadora de una cultura diferente, que se construye desde la marginalización y la discriminación que, en gran parte, es contraria a los valores medios que rigen para el resto de la sociedad.

Teorías sobre la reinserción de los marginados y excluidos existen muchas, la realidad nos indica que no depende de teorías o voluntades, más o menos bien inspiradas o acertadas, sino de opciones realistas que construyan puentes entre culturas que, compartiendo un mismo espacio, están separadas en forma abismal.

Para finalizar, la inserción de los jóvenes y marginados al mundo del trabajo, es una tarea inconclusa y que depende en gran medida, de la actitud y el compromiso ético y político que se asuma frente a los valores y principios que dan forma y contenido a los Derechos Humanos.

### **Bibliografía**

- Alonso Olea, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo, 4ª edición, revisada, Editorial Revista de Derecho Privado, Editoriales de Derecho reunidas, Madrid 1981.
- Alonso, Luis Enrique. Trabajo y ciudadanía (Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial), Editorial Trota S.A. –Fundación 1º de Mayo (1999).
- Barbagelata, Aníbal Luis. Derechos Fundamentales (Edición actualizada por Miguel Ángel Semino), FCU, 2ª edición, abril de 2000.
- Barbagelata, Héctor –Hugo. “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales”, Rev. Derecho Laboral, Tomo XLVII – No. 214 (abril-junio 2004).
- “Algunas reflexiones sobre los derechos humanos laborales y sus garantías” en Revista Judicatura, Agosto 2000 – No. 41.
- Barreto Ghione, Hugo. Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo (Ofician Regional para América Latina y el Caribe), OIT, Primera Edición, 2006.
- Castel, Robert. Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1ª edición, 1997.

- De Ferrari, Francisco. *Derecho del Trabajo*, Vol. 1 (Parte General), 2ª edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1976.
- Ermida Uriarte, Oscar. “Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo” Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo (Oficina Regional para América Latina y el Caribe), OIT, primera edición 2006.
- . “Perfil del sistema de control de normas de la OIT”, *Rev. Derecho Laboral*, Tomo XLV –No. 207 (julio –setiembre 2002).
- . “Diálogo social: teoría y práctica”, *Rev. Derecho laboral*, Tomo XLIV – No. 201 (enero –marzo 2001), p. 68 - 84.
- Hobsbawm, Eric. *Historia del Siglo XX (1914 -1991)*, editorial Critica. Grijalbo Mondadori. Barcelona, 1ª edición, octubre de 1995.
- Ishikawa, Junko. Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social. Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra, Mayo 2004.
- Mendizábal, José L. “Raíces filosóficas y objetivos de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos”, en *Derechos Humanos ( A 90 años de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.)* Universidad Católica. Editorial Amalio M. Fernández 1999.
- Mahaim, Ernest. “El derecho internacional del trabajo”, *Revistas Internacional del Trabajo*, vol. 115(1996), núm.3-4. Oficina Internacional del Trabajo- Ginebra 1996, p. 313-316.
- Mantero de San Vicente, Osvaldo. *Derecho Sindical*, FCU, 1ª edición (julio 1998) Montevideo.
- Méda, Dominique. “El valor trabajo visto en perspectiva” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115 (1996), núm. 6, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra 1996, p. 689-700.
- O.I.T. Trabajo Decente. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo 87ª reunión 1999. Ginebra. Primera edición 1999.
- . La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª reunión 1997. Ginebra. Primera edición 1997.
- . *Derecho Sindical (Normas y procedimientos)* Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra, Primera edición 1995.
- . *Revista Internacional del Trabajo*, vol.117, núm. 2, 1998/2. Número especial: Derechos laborales, Derechos Humanos. Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra.
- . Superar la Pobreza mediante el trabajo. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión 2003. Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra. Primera edición 2003.
- . Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos. Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Organización Internacional del Trabajo, primera edición febrero 2004.
- . Organizarse en pos de la justicia social. Informe global con arreglo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2004. Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra, primera edición 2004.
- . Por una globalización justa. El papel de la OIT. Informe del Director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, 2004. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, primera edición 2004.

- Trabajo Decente (Algunos retos estratégicos en perspectiva). Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008 Informe I (C). Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, primera edición 2008.
- Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. Derecho del Trabajo, 9ª edición, colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, junio 2001.
- Plá Rodríguez, Américo. Los Convenios Internacionales del Trabajo, Publicación Facultad de Derecho, Montevideo 1965.
- “Los derechos humanos y el derecho del trabajo”, en Debate Laboral (Revista americana e italiana de derecho del trabajo), Año III, No. 6/1990.
- “La constitucionalización del derecho del trabajo en el Uruguay”, en El trabajo y la Constitución (Estudios en homenaje al Profesor Alonso Olea), AA.VV., Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, España 2003.
- Radbruch, Gustav. Introducción a la Filosofía del Derecho, Breviarios del Fondo de Cultura Económica (México), tercera reimpression (1978) de la primera edición en español (1951).
- Siqueira Neto, José Francisco. “Derecho del trabajo y Derechos Humanos fundamentales” en Rev. Derecho Laboral, Tomo XLVI –No.212 (octubre –diciembre 2003), p. 752 -77.
- Somavía, Juan. “El programa de trabajo decente de la OIT como aspiración de las personas: inserción de los valores y la ética en la economía global” en El trabajo decente. Puntos de vistas filosóficos y espirituales. Obra colectiva bajo la dirección de Domique Peccoud, Madrid, Oficina Internacional de Trabajo (2006), p. 3-12.
- Supervielle, Marcos y Quiñones, Mariela. “De la marginalidad a la exclusión social: cuando el empleo desaparece” en Trabajo y Producción de la pobreza en Latinoamérica y el Caribe: estructuras, discursos y actores. AA.VV. Colección CLACSO – CROP, primera edición, Buenos Aires, agosto 2005.
- Supiot, Alain. Crítica del Derecho del Trabajo (Colección Informes y Estudios, Serie General, No. 11) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (España) 1996.
- Valdés Dal –Ré, Fernando. “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador” en Rev. Derecho Laboral, Tomo XLVI – No. 212 (octubre –diciembre 2003), p. 645 -751.
- Valticos, Nicolas. “La Organización Internacional del Trabajo: Cincuenta años de actividades normativas”, Revista Internacional del Trabajo, vol 115(1996), núm. 3-4. Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra 1996, p.429-452.
- Von Potobsky, Gerardo W. y Bartolomei de la Cruz, Héctor G. La Organización Internacional del Trabajo, Editorial ASTREA, Buenos Aires 1990.



## SEGUNDA PARTE

### Derecho y realidad en la experiencia uruguaya

#### Consideraciones previas

Habiéndose abordado en los capítulos anteriores, en una perspectiva esencialmente teórica, el concepto de trabajo y su evolución histórica, la relación entre trabajo y derechos y la conexión existente entre derechos laborales y Derechos humanos; conviene a los fines de una necesaria complementación, realizar en esta parte un abordaje que centre la atención en la realidad.

Es decir, una mirada que vaya más allá de lo jurídico formal; que, sin desconocer la importancia que tienen las normas jurídicas consagradas, se adentre en la experiencia práctica a través del análisis de los datos y las informaciones que nos proporciona la sociología y la ciencia estadística, a los efectos de desentrañar como se resuelve la dialéctica derecho-realidad en relación con los derechos humanos laborales.

En suma, determinar cual es el grado de observancia –vigencia y efectividad– que éstos derechos básicos poseen, desde el punto de vista de la cotidianeidad de los trabajadores, en la experiencia uruguaya.

Para ello, el análisis se circunscribirá sobre cuatro ejes o campos temáticos los que, a nuestro entender, nos permitirá no sólo delimitar el objeto de observación sino, sobre todo, evaluar con una mayor precisión el grado de aplicación y efectividad de los derechos considerados fundamentales. A saber: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Numeral 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998).

Centraremos nuestro enfoque entonces, en las siguientes cuestiones:

- a) Diálogo social;
- b) Discriminación;
- c) Trabajo infantil;
- d) Trabajo forzoso.

Abordaremos en primer lugar, sin perjuicio de las normas internacionales y constitucionales ya reseñadas, el marco jurídico e institucional de los derechos esenciales relativos al trabajo; para luego, a partir de los datos e informaciones relevados de la práctica, hacer una síntesis reflexiva que nos permita conocer el grado de cumplimiento o efectividad que dichos derechos poseen en la cotidianeidad de las trabajadoras y trabajadores uruguayos.

## El contexto económico

En tanto diversos estudios plantean la necesidad de contextualizar el análisis sobre la eficacia de la institucionalidad laboral con el comportamiento de ciertos indicadores macroeconómicos, a continuación se exponen los principales antecedentes sobre la realidad uruguaya, contenidos en el Panorama Laboral 2008 de la OIT.<sup>86</sup>

El año 2008 significó un cambio radical en la tendencia reciente de crecimiento económico sostenido que había registrado América Latina y el Caribe, como consecuencia de la crisis económica mundial desatada en el sector financiero de las principales economías del mundo.

Mientras durante el primer semestre el ajuste negativo fue gradual, en el segundo semestre el mismo fue significativo, tanto en los flujos comerciales, de inversión, remesas que llegan a la región y en las expectativas de crecimiento económico, que súbitamente se ajustaron a la baja.

El resultado fue que los países de América Latina y el Caribe tuvieron un crecimiento del PIB estimado significativamente inferior al observado en 2007 (1,9 % y 5,8%, respectivamente). A pesar del inicio de una recesión mundial, la economía uruguaya experimentó una aceleración de su crecimiento económico en 2008, que fue estimado por la CEPAL en torno al 11,5%.

Otro aspecto macroeconómico con implicaciones en el mundo laboral fue el incremento de la inflación. En la región, el promedio de la inflación fue de 8,9% en el año 2008, por encima de la registrada el año anterior (6,5%). Los precios de los alimentos y de los derivados del petróleo fueron los que más influyeron en el alza del coste de vida en 2008.

Uruguay también sufrió el impacto de estas alzas. En diciembre de 2008 la inflación anualizada fue de 9,2%, por encima al 8,5% de igual mes de 2007.

El Panorama Laboral 2008 muestra que, a pesar de la desaceleración del crecimiento económico, en gran parte de 2008 persistió la gradual mejoría de algunos de los principales indicadores del mercado laboral de América Latina y el Caribe observada en años anteriores. Se estima que la tasa de desempleo urbano regional se redujo de 8,3% durante el periodo enero-noviembre de 2007 a 7,5% en igual periodo de 2008. Esto fue resultado de un incremento de la demanda laboral, dado que la tasa de ocupación aumentó desde 54,4% a 54,9%, pero también por una leve caída de la tasa de participación, que pasó de 59,4% a 59,3% en el mismo periodo. Una característica particular de este período fue que el crecimiento del empleo fue fundamentalmente asalariado.

Uruguay fue uno de los siete países de la región en donde la tasa de desempleo nacional cayó, pasando de 9,8% a 8,0% en el periodo enero-noviembre de 2007 y 2008 respectivamente. De esta forma, se mantuvo la tendencia de caída en la tasa de desempleo observada desde 2003 (cuando el desempleo fue de 16,9%), alcanzando niveles de desempleo no vistos desde 1990.

Estos resultados se debieron a un importante crecimiento de la demanda laboral (la tasa de ocupación nacional pasó de 56,6 a 57,6%), sumado a una ligera reducción de la oferta

86 Las cifras actualizadas de desempleo se pueden consultar en: <http://www.oitchile.cl/pdf/09-03.pdf>.

laboral. A diferencia de otros países en que también disminuyó el desempleo, el subempleo por insuficiencia de horas aumentó de 3.4% de los ocupados en 2007 a 7.1% en 2008. El índice de personal ocupado de la industria manufacturera registró un crecimiento de 3.1% (promedio enero a octubre), menor que el 5.9% registrado en el mismo periodo de 2007.

Para los quince países en los que hubo información sobre el desempleo por sexo entre enero y noviembre de 2008, la tasa de desempleo femenina fue, en promedio, 1.6 veces mayor que la masculina, manteniendo la diferencia observada en similar periodo de 2007. En el caso de Uruguay, esta relación es superior (1,83 veces).

Por otro lado, con la información para 2008 de nueve países, la relación de la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desocupación total es de 2.2 en promedio. Uruguay (2.7), es uno de los cuatro países por encima de ese promedio y es el país con la relación más alta, denotando el fuerte impacto del desempleo juvenil y las dificultades para su inserción laboral.

El Panorama Laboral también señala que si bien el crecimiento económico de los últimos años ha dado como resultado una dinámica demanda laboral reflejada en la generación de empleos, los salarios reales solo han registrado modestos incrementos como resultado del aumento en la inflación. En el periodo 2003-2007, se estima que el promedio ponderado de las remuneraciones medias reales para 12 países con información disponible se incrementó 0.7%, menor que el aumento de la productividad laboral estimada para dicho periodo (1.8%). En 2008, el crecimiento del poder adquisitivo de las remuneraciones medias pasó de 3.7% a 3.2% en los primeros diez meses de 2007 y 2008 respectivamente. No obstante, si se excluye a Argentina, que registró un incremento muy por encima del promedio (8.4%), el incremento estimado para los países restantes solo sería del 0.6% en 2008, por debajo del crecimiento estimado de la productividad laboral para esos mismos países (1.2%).

En ese contexto, en Uruguay se observa un crecimiento de los salarios medios reales de 3,3%, siendo uno de los cinco países de la región que experimentaron aumentos en el indicador. De tal forma, en el año 2008 se mantuvo la tendencia de crecimientos reales sostenidos de los salarios medios observados desde 2004, lo que implicó un alza acumulada de 16.5% en los últimos cinco años.

Por su parte, el aumento del promedio ponderado de los salarios mínimos reales en América Latina pasó de 5,0% en 2007 a 3,7% en 2008, siendo éste el menor incremento anual registrado desde 2004. De los 18 países con información disponible, apenas ocho registraron un aumento. Dentro de este último grupo, Uruguay figura con la segunda mayor tasa de crecimiento del salario mínimo real (10,8%), después de Argentina (15%). Entre 2004 y 2008, la recuperación del salario mínimo real implicó un incremento acumulado de 128%.

Las proyecciones del crecimiento del PIB de América Latina y el Caribe para 2009 se han revisado cada vez más a la baja ante las señales de que será más intenso el impacto de la crisis financiera mundial. La región está mejor preparada que en crisis anteriores por el crecimiento que registró en el último lustro, que permitió a algunos países acumular importantes niveles de reservas internacionales y a la implementación de políticas macroeconómicas y fiscales saludables. Algo similar ocurre con Uruguay, país que también ha ajustado a

la baja sus expectativas de crecimiento (cerca al 4% para 2009) y está mejor preparado en términos fiscales, macroeconómicos y de política pública para afrontar la crisis.

Con un crecimiento del PIB para América Latina y el Caribe estimado en 1.9% para 2009, se proyecta que la tasa de desempleo urbano se situará en un rango entre 7.9% y un 8.3% como promedio anual, dependiendo de la evolución de la tasa de participación, mientras que se espera una caída de la tasa de ocupación de entre 0.3 y 0.4 puntos porcentuales.

Si bien el panorama laboral que Uruguay va a enfrentar en el año 2009 estará marcado por la desaceleración económica y su impacto en el empleo, aún se está lejos de una recesión. De todas formas, este contexto exige que se preste la mayor atención a los indicadores de empleo, de forma de aplicar las políticas que resulten más adecuadas en esta materia y así consolidar las mejoras alcanzadas en los últimos años.

## Capítulo III

# Marco jurídico e institucional

El marco jurídico está dado por el conjunto normativo –de fuente nacional e internacional– el cual prefigura y da forma al ordenamiento laboral de la República.

Dentro de ese marco normativo además de las disposiciones que regulan el trabajo y las relaciones que se construyen a su entorno, encontramos dispositivos que crean o aseguran la existencia de instituciones e instancias (formales e informales) por donde discurren las relaciones entre los tres principales protagonistas del mundo del trabajo. Es decir, los empresarios y sus organizaciones, los sindicatos y el Estado.

### 1. Participación y diálogo social

El diálogo social –en sus diferentes manifestaciones– requiere de un contexto donde el ejercicio de los derechos civiles y políticos, así como los derechos inherentes a la libertad sindical, se encuentran plenamente garantizado. Ello supone no solamente la consagración formal de esos derechos esenciales, sino que además, es imprescindible, que existan mecanismos o instrumentos jurídicos e institucionales que aseguren su ejercicio efectivo por parte de los ciudadanos. Sólo así es posible hablar de diálogo social.

En el Uruguay, a diferencia de lo que ocurre en otros países, las relaciones colectivas y la participación de los actores sociales se desenvuelve sin que prácticamente haya un marco regulatorio. La ausencia de regulación heterónoma ha sido (y es aún hoy) una característica muy peculiar del modelo uruguayo de relaciones laborales.

De allí que, salvo las escasas disposiciones legales que regulan aspectos parciales de la negociación colectiva –Ley 9.675 de 4/VIII/1937,<sup>87</sup> artículo 1º de la Ley No. 13.556 de 26/X/1966,<sup>88</sup> artículo 438º de la Ley No. 16.170 de 28/XII/1990,<sup>89</sup> Ley 13.728 de 17/XII/1968, Decreto-Ley No. 14.407 de 22/VII/1975<sup>90</sup> y las normas especiales que prevén la integración de los representantes sectoriales en determinados ámbitos (Por ejemplo, Directorio del Banco de Previsión Social)–, el marco jurídico, en el cual se inscriben las relaciones colectivas de trabajo, está dado por la Constitución de la República y los Convenios internacionales de trabajo ratificados por el país; en particular, los Convenios núm. 87, 98, 151 y 154.<sup>91</sup>

87 Otorga fuerza obligatoria a los convenios suscritos por la mayoría de la Liga de la Construcción o entidades afiliadas, para todos los patronos afiliados o no a éstas.

88 Establece quienes son los sujetos legitimados para celebrar un convenio colectivo.

89 Obligatoriedad del registro e inscripción de los convenios colectivos celebrados.

90 En ambas normas se prevén disposiciones especiales, en razón de la materia, para ciertos convenios colectivos que podrán celebrarse entre trabajadores y empleadores.

91 Cabe citar también los Convenios núm. 11 (Derecho de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas), 110 (Plantaciones) y 141 (sobre las organizaciones de trabajadores rurales).

Esa cuasi ausencia de regulación no ha impedido la existencia de organizaciones gremiales (sindicales y empresariales), surgidas al amparo de los dispositivos constitucionales que consagran el derecho de asociación (artículo 39) y la promoción de la organización de sindicatos gremiales (artículo 57); ni ha sido obstáculo para la consagrar una práctica que, sin eliminar el conflicto y la huelga, ha permitido la construcción de ámbitos –formales e informales– de diálogo, participación y negociación colectiva.

Por otra parte, ese panorama abstencionista, aparece morigerado como consecuencia de la presencia de dos disposiciones legales. Una es una norma de antigua data, aunque de aplicación discontinua; y la otra, es una norma legal de reciente promulgación.

La Ley No. 10.449 de 13/XI/1943 instituye en el país un sistema de fijación de salarios de carácter tripartito, los Consejos de Salarios. Estos Consejos que se integran con dos representantes de los empresarios, dos representantes de los trabajadores y tres delegados del Poder Ejecutivo, tienen como cometido principal <sup>92</sup>determinar los salarios mínimos y las categorías laborales, en las diversas ramas de la actividad privada. No obstante tratarse de un mecanismo de fijación de salarios –con esa finalidad fueron creados– su instalación y funcionamiento determinó que, en los hechos y bajo su amparo, se fuera consagrando una práctica de negociación que involucraba cuestiones que iban más allá de lo salarial, abarcando otras materias.

Es así que la negociación por rama o sector de actividad aparece como una característica del modelo uruguayo de negociación colectiva. La negociación por rama o sector ha permitido, en gran medida, superar la debilidad que presenta la negociación colectiva por empresa, máxime cuando la gran mayoría de las empresas en nuestro país ingresan a la categoría de medianas y pequeñas empresas.<sup>93</sup>

El movimiento sindical, cuyo origen está estrechamente vinculado a las ideas anarquistas y que, desde siempre, se ha mostrado reacio a toda regulación que proviniera del Estado ha defendido, más allá de matices ideológicos, la existencia de estos Consejos.

Esta postura sindical se basa en la experiencia y los efectos prácticos que dichos Consejos han tenido para el movimiento obrero; ya que, sin lugar a dudas, éstos han contribuido decisivamente al fortalecimiento sindical en el país. Favorecieron el desarrollo de las organizaciones sindicales por rama o sector de actividad y, en cierta manera, sin perjuicios de la concurrencia de otros factores, operaron como catalizadores de un proceso de unidad que dio origen al modelo sindical imperante.

Pero además, dato no menor, los Consejos de Salarios han tenido (y tienen) dentro del sistema de relaciones laborales, un rol que trasciende los propios fines y cometidos asignados por la ley de creación. Prueba de ello es que, cuando éstos no funcionaron, los índices de sindicalización y de negociación colectiva sufrieron una fuerte contracción.

92 Además de estos cometidos, pueden actuar como órganos de conciliación en caso de conflictos colectivos. La ley de protección y promoción de la libertad sindical (Ley No. 17.940 de 2/II/2006) le otorga el cometido de reglamentar la licencia sindical.

93 La inmensa mayoría de las empresas en el Uruguay se ubican en el rango de la pequeña y mediana empresa, lo cual si la negociación colectiva se limitara a esa esfera resultaría, en la mayoría de los casos, prácticamente imposible de que pudiera llevarse a cabo.

El funcionamiento regular de los Consejos de Salarios favorece la acción sindical, aspecto éste que surge demostrado cuando se comparan períodos en los cuales los Consejos de Salarios no fueron convocados, con los períodos en que éstos han funcionado normalmente.

Lo mismo ocurre con la negociación colectiva. En los períodos en los cuales los Consejos de Salarios funcionan, la negociación colectiva, en cuanto procedimiento de fijación de las condiciones de trabajo y regulación de las relaciones colectivas, se dinamiza y fortalece; en cambio, cuando los Consejos de Salarios dejan de ser convocados con regularidad, tal como paso en los años noventa, la negociación colectiva decae.

Ejemplo de lo que venimos diciendo es lo ocurrido en los períodos 1993-2004 y 2005-2009. Podemos observar que en el primer período, hubo una constante caída de la negociación colectiva y los niveles de sindicalización, en tanto que, en el segundo período reseñado, fue a la inversa. A consecuencia de la reinstalación de los Consejos de Salarios se produjo una revitalización de la sindicalización y la negociación colectiva.

La otra norma es la Ley N° 17.940 de 2 de enero 2006<sup>94</sup> por la cual se consagra un régimen legal de protección y promoción de la libertad sindical.<sup>95</sup> Se protege al trabajador en el ejercicio de la libertad sindical; asimismo, se reconoce el derecho a una licencia remunerada para ejercer actividad sindical, el derecho a la retención de la cuota sindical y el derecho de los representantes de los trabajadores a determinadas facilidades para el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o establecimiento.

Es entonces pues, en un marco de abstencionismo legislativo –sensiblemente morigerado con la aprobación de la ley 19.740– que los derechos humanos laborales aparecen, al menos desde la perspectiva jurídica, como un valor cultural reconocido y aceptado por todos los actores sociales.<sup>96</sup>

En síntesis, puede concluirse que en el Uruguay los derechos fundamentales, tanto los derechos civiles y políticos como los derechos inherentes a la Libertad sindical, se encuentran plenamente acogidos y garantizados por el ordenamiento jurídico positivo.

Hechas estas precisiones y referencias normativas, debemos señalar que existen una serie de ámbitos e instancias –formales e informales, orgánicas e inorgánicas– donde el diálogo y participación social tiene cabida.

94 Se establece un régimen de “fuero sindical” amplio en tanto se protege a todos los trabajadores contra los actos de discriminación; aunque se prevén procedimientos diferentes – Proceso general (proceso extraordinario regulado por los artículos 346 y 347 del Código General del Proceso) y Proceso de tutela especial (sigue el procedimiento y los plazos establecidos para la acción de amparo) – para hacer valer esta protección, según se trate de trabajadores con o sin responsabilidad sindical.

95 La política laboral implantada a partir de marzo de 2005, además de reinstalar los Consejos de Salarios que habían dejado de convocarse durante el Gobierno del Dr. Lacalle y que los gobiernos posteriores no volvieron a convocarlos, adoptará una serie de medidas con la finalidad de promover los derechos sindicales.

96 Cuando se habla de actores, nos estamos refiriendo a los protagonistas principales de las relaciones colectivas de trabajo: los empleadores (empleador individual, grupo de empleadores u organizaciones de empleadores), las organizaciones sindicales y el Estado.

A los fines de una mayor claridad conviene ubicar los ámbitos donde la participación y diálogo social tiene lugar entre los actores sociales. Por lo que, y a esos solos efectos, tomando una clasificación que ya es clásica, distinguiremos tres niveles o planos:

### 1.1. A nivel macro podemos identificar los siguientes ámbitos de participación y diálogo

- Participación de los representantes sindicales y empleadores en el Directorio del Banco de Previsión Social (Ente autónomo encargado, por disposición constitucional, de la organización y coordinación de los servicios de previsión social).<sup>97</sup>
- Consejo Nacional de Economía, de carácter consultivo, cuenta en su integración con representantes de los intereses de los trabajadores, empleadores y otros sectores de la sociedad (cooperativistas, profesionales universitarios, usuarios y consumidores y organizaciones no gubernamentales que realizan convenios con el Estado).<sup>98</sup>
- Comisión Sectorial para el MERCOSUR (COMISEC). Tiene carácter consultivo y esta integrada por cinco miembros, entre los cuales hay un delegado de los trabajadores y un delegado de las empresas privadas.<sup>99</sup>
- Consejo Superior Tripartito se integra con representantes designados por las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores del sector privado y delegados designados por el Poder Ejecutivo (6 delegados titulares por cada sector y 9 delegados gubernamentales).<sup>100</sup>
- Consejo Tripartito Rural se integra con delegados designados por las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores del sector rural (6 por cada sector) y 9 delegados designados por el Poder Ejecutivo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca).<sup>101</sup>
- Mesa de negociación bipartita en el Sector público. Participan las organizaciones representativas de los funcionarios públicos de acuerdo al funcionamiento que prevé el Decreto 113/005 de 15/III/2005.<sup>102</sup>
- Consejo consultivo tripartito en materia de Salud y Seguridad laboral, que funciona en la órbita de la Inspección General del Trabajo con participación de delegados sindicales y empresariales.
- Comité de Erradicación del Trabajo Infantil. Como veremos más adelante está integrado con delegados empresariales y de los trabajadores.

97 Artículo 195 y letra M) Disposiciones transitorias y especiales de la Constitución de la República y Ley No. 16.241 de 9/I/1992.

98 Artículo 206 de la constitución de la República y Ley 17.935 de 26/XII/2005.

99 Decreto 171/91.

100 Decreto 105/005 de 7/III/2005. El artículo 739 de la Ley No. 16.736 de 5/I/1996 preveía, en el caso de los funcionarios públicos, la integración de comisiones de relaciones laborales, lo que nunca tuvo mayor aplicación.

101 Decreto No. 139/005 de 19/IV/2005 y Decreto No. 151/009 de 2/II/2009.

102 Decreto No. 104/005 de 7/III/2005.



- Comisión Tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como instancia asesora especializada en cuestiones de género.<sup>103</sup>
- Comisión Tripartita (Convenio internacional del Trabajo núm. 144) que tiene a su cargo el estudio de convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia General del Trabajo. Se integra con dos delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un delegado del sector empleador y un delegado del sector trabajador.<sup>104</sup>
- El Consejo Directivo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, persona pública no estatal creada por Ley no. 18.406 de 24 de octubre de 2008, se integra con dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las organizaciones más representativas.
- Dentro de este nivel se incluye el Compromiso Nacional sobre Inversión, Producción, Empleo e Ingresos, una instancia de diálogo y negociación convocada por el Poder Ejecutivo para debatir sobre distintos tópicos que hacen a esa materia.
- Instancias informales. Aquí quedan incluidas una variedad de vías o instancias que los actores sociales adoptan en el marco de su relacionamiento, que además de ser transitorias o esporádicas y que dependen de las cuestiones y las coyunturas, se caracterizan por la inexistencia de reglas escritas. Se basan ante todo en reglas de conductas donde la confianza y la buena fe son los ejes cardinales.

### 1.2. A nivel de rama o sector de actividad

- Consejos de Salarios.
- Negociación colectiva bipartita.
- Comisiones o Consejos sectoriales de integración bipartita creados por las propias partes mediante convenio colectivo o acuerdos celebrados en los respectivos Consejos de Salarios (Puede observarse que, en un número importante de acuerdos celebrados en los Consejos de Salarios, las partes pactan la constitución de Comisiones con diferentes cometidos y finalidades).
- Fondo de Cesantía y Retiro para los trabajadores de la construcción, cuya administración es tripartita (un miembro designado por el Poder Ejecutivo, tres miembros designados por sector trabajador y tres miembros designados por el sector empleador). Si bien este fondo fue creado por ley su origen se encuentra en un acuerdo celebrado entre las cámaras empresariales y el sector sindical.<sup>105</sup>

### 1.3. En el ámbito de la empresa, establecimiento o unidad de producción

A este nivel, fundamentalmente en aquellas empresas que cuentan con una plantilla numerosa de trabajadores, existen ciertas prácticas que favorecen instancias de consulta y negociación entre la organización sindical y la empresa. Prácticas o costumbres que, en la

103 Decreto No. 365/99 de 17/XI/1999.

104 Decreto No. 558/008 de 21/XI/2008.

105 Ley 18.326 de 26/XII/2007.

mayoría de los casos, son fruto por lo general de un proceso de relacionamiento basado en el conocimiento mutuo y la confianza afianzada a lo largo del tiempo.

Tradicionalmente, el movimiento sindical, ha sido contrario a las modalidades de participación que determinen para los trabajadores un involucramiento directo en la gestión o administración de la empresa.<sup>106</sup>

Es así que, en el marco de la empresa, la participación se da fundamentalmente a través de la negociación colectiva; pudiéndose decir que, con respecto a las cuestiones y materias acordadas, existirá una cierta “codecesión”. Es decir, los trabajadores vienen, indirectamente, a participar en la toma de decisiones de la empresa. Claro, siempre y cuando se trate de materias que fueron objeto de negociación.

Cabe señalar por último, que si bien existe por parte de las organizaciones sindicales, una reticencia a las formas de participación orgánica, esa resistencia no es menor del lado empresarial.

## 2. Trabajo infantil

La constitución uruguaya establece que el trabajo de los menores de dieciocho años “será especialmente reglamentado y limitado”.<sup>107</sup>

Uruguay, además de haber ratificado los Convenios internacionales del trabajo 79, 90 y 138<sup>108</sup> relativos a la edad mínima de los menores y 182 sobre las peores formas de trabajo infantil,<sup>109</sup> ratificó la Convención sobre los derechos del niño, ONU 1989.<sup>110</sup>

La Convención sobre los derechos del niño –entendiendo por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad– establece que los Estados Partes reconocen el derecho del niño al descanso y el esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas propias de su edad y a participar libremente en la vida cultural y en las artes (Art. 31.1); a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, debiendo los Estados adoptar las medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para asegurar esa protección (art.32.1y 32.2); proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexual (art.34); y proteger

106 Se encuentra vigente el Decreto No. 87/977 de 15/II/1977 que preveía la constitución de comisiones paritarias en el ámbito de la empresa. Norma que no tuvo aplicación práctica.

107 Artículo 54, inciso final.

108 Cabe destacar que este convenio reúne en un instrumento de carácter general los diversos convenios que se habían adoptado hasta ese momento con relación a la edad mínima de admisión en el empleo (Convenio sobre edad mínima, industria, 1919; Convenio sobre edad mínima, trabajo marítimo, 1920; Convenio sobre edad mínima, agricultura, 1921; convenio sobre edad mínima, pañoleros y fogoneros, 1921; Convenio sobre edad mínima, trabajo no industriales, 1932; Convenio (revisado) sobre edad mínima, trabajo marítimo, 1936; Convenio (revisado) sobre edad mínima, industria, 1937; Convenio (revisado) sobre edad mínima, trabajos no industriales, 1937; Convenio sobre edad mínima, pescadores, 1959; y Convenio sobre edad mínima, trabajo subterráneo, 1965).

109 Ratificados por Ley No. 12.030 de 27/XI/1953, Decreto –Ley No. 14.567 de 30/VIII/1976 y Ley No. 17.298 de 15/III/2001.

110 Ratificado por Ley No. 16.137 de 26/IX/1990.

al niño contra todas las demás formas de explotación que sean perjudiciales para cualquier aspecto de su bienestar (art. 36).

A su vez, el Código de la Niñez y adolescencia<sup>111</sup> dispone: “El estatuto de los adolescentes que trabajan se regulará conforme a las normas de este Código, leyes especiales, tratados, convenciones y convenios internacionales ratificados por Uruguay.”

El Estado está obligado a proteger a los niños y adolescentes<sup>112</sup> contra toda forma de explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social. Quedando prohibido todo trabajo que no le permita a éstos gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o entorpezca su formación educativa.

Conviene aquí recordar, sin perjuicio de las demás disposiciones relativas a la edad, obligación de protección por parte del Estado y otras, el texto del artículo 166 del Código del niño y la adolescencia, el cual reza: “(Prevención, educación e información). “El Estado promoverá programas de apoyo integral para desalentar y eliminar paulatinamente el trabajo de estos niños y adolescentes.

La sociedad civil deberá prestar su concurso en las campañas preventivas, educativas e informativas que se desarrollen a fin de asegurar el bienestar del niño y adolescente.

Se consideran programas de educación en el trabajo, aquellos que, realizados por el Instituto Nacional del Menor o por instituciones sin fines de lucro, tienen exigencias pedagógicas relativas al desarrollo personal y social del alumno, que prevalecen sobre los aspectos productivos. En consecuencia, la remuneración que recibe el alumno por el trabajo realizado o por la participación en la venta de productos de su trabajo, no desvirtúa la naturaleza educativa de la relación.”

El citado cuerpo normativo fija la edad mínima de admisión en quince años, estableciendo las siguientes excepciones:

- a. Cuando se trate de trabajo peligroso o nocivo para la salud o para el desarrollo físico, espiritual o moral estará terminantemente prohibido contratar cualquiera fuera la edad del menor.
- b. En el caso de niños y adolescentes de entre trece y quince años de edad, sólo les será permitido cuando se trate de trabajos ligeros, que por su naturaleza o por las condiciones en que se prestan no causan perjuicio al desarrollo físico, mental o social de los mismos, ni su escolaridad.
- c. Aquellas situaciones en que, teniendo en cuenta el interés superior del niño o adolescente, conceda el Instituto Nacional del Menor.

Para trabajar, los menores deberán contar con carné de habilitación, el cual será tramitado en forma gratuita ante el Instituto Nacional del Menor.

111 Capítulo XII, Trabajo, artículos 161 a 180. (Ley No. 17.823 de 7 de setiembre de 2004).

112 Se entiende por niño a todo ser humano hasta los trece años de edad y por adolescente a los mayores de edad y menores de dieciocho años de edad (artículo 1° del Código de la niñez y la adolescencia).

La jornada laboral de los adolescentes mayores de quince años no podrá exceder de seis horas diarias ni treinta y seis semanal, debiendo gozar un día de descanso semanal, preferentemente el domingo. Aunque, el instituto Nacional del Menor podrá, excepcionalmente autorizar a los adolescentes entre dieciséis y dieciocho años a trabajar ocho horas diarias, correspondiéndole dos días continuos de descanso, preferentemente uno en domingo, por cada cinco días de trabajo. Para ello el instituto deberá realizar previamente una evaluación técnica individual, estudio del lugar y puesto de trabajo, teniendo en cuenta el interés superior del menor.

En cuanto al descanso intermedio este tendrá una duración de treinta minutos, que deberá gozarse en la mitad de la jornada y será remunerado.

No se admitirá jornadas discontinuas de trabajo ni horarios rotativos durante el ciclo lectivo, y en todo los casos, deberá mediar como mínimo doce horas entre jornada y jornada. Tampoco podrán ser empleados ni trabajar en horario nocturno, considerando por tal el período comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. No obstante, siempre que no interfiera con el ciclo educativo, que las condiciones de trabajo no sean nocivas o peligrosas y teniendo en cuenta el interés superior del menor, el Instituto podrá excepcionalmente autorizar horarios especiales o trabajo nocturno.

Un aspecto que conviene señalar, además de que son de aplicación las disposiciones de orden laboral en cuanto a condiciones de trabajo y seguridad social, es que la remuneración del trabajador adolescente, se rige por lo dispuesto en las leyes, decretos, laudos o convenios colectivos de la actividad correspondiente.

Con respecto al contralor y fiscalización del régimen especial consagrado, estos corresponden a:

- a. El Instituto Nacional del Menor, órgano administrativo rector en materia de política de niñez y adolescencia, competente en materia de promoción, protección y atención de los niños y adolescente del país; en particular, en relación con el trabajo de éstos, se le asigna cometidos específicos a fin de proteger y garantizar los derechos del menor, asegurando su desarrollo integral. De allí la función de control que se le asigna a este Instituto.
- b. La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyo cometido esencial es velar por la aplicación de las normas del trabajo.

En resumen, en nuestro país, el trabajo de los niños es objeto de especial protección por parte del ordenamiento jurídico. Asumiendo el Estado la obligación de protección contra toda forma de explotación económica o prestación de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para la salud o el desarrollo físico, espiritual, moral o social de los menores.

Teniendo en cuenta el marco anterior se crea en Uruguay el Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CETI) por decreto del Poder Ejecutivo n° 367/000, del 8 de diciembre del 2000<sup>113</sup>. Este Comité que funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo

113 Este Comité fue creado por Decreto No. 367/000 de 8/XII/2000. El origen de este comité se encuentra en el compromiso suscrito por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la OIT en 1999, carta de intenciones por la cual se expresaba la voluntad política del Estado uruguayo de erradicar el trabajo infantil, compromi-

y Seguridad Social, se integra el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que lo preside, Instituto Nacional del Menor quién ejerce la secretaría técnica, Ministerio de Salud Pública, Ministerio del Interior, Ministerio de Educación Pública y la Administración Nacional de Educación Pública, PIT-CNT, Acción Sindical Uruguaya, Cámara de Comercio, Cámara de Industrias del Uruguay, Asociación Nacional de Organizaciones no Gubernamentales (ANONG) y Red de Infancia de Niñez y Adolescencia de los Sectores Populares. Actúan como asesores permanentes del Comité la Oficina Internacional del Trabajo a través de su programa de cooperación técnica –IPEC, por sus siglas en inglés, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil-, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Instituto Interamericano del Niño (IIN).

El Comité tiene como función asesorar, coordinar y proponer políticas y programas destinados a prevenir y erradicar el trabajo infantil; elaborar y proponer el Plan Nacional de Acción tendiente a la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador; fortalecer la coordinación y concertación entre las distintas instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales relacionadas con la infancia, a efectos de definir alternativas y estrategias que prevengan, reduzcan y eliminen las causas básicas que generan el trabajo infantil y que promuevan la efectividad de la legislación sobre la edad mínima en el empleo; y generar instancias descentralizadas de actuación, fomentando el compromiso local con los objetivos propuestos.

Ordinariamente se reúne en forma quincenal y ha venido, desde su constitución, desarrollando una serie de actividades y eventos tendientes a dar cumplimiento con los cometidos asignados en el decreto de creación. Actualmente, entre otras tareas, el Comité se encuentra avocado a la elaboración de un proyecto de decreto por el cual, en cumplimiento del Convenio internacional, núm. 182 y la Recomendación de la O.I.T., núm. 190, se adopta un listado de trabajos considerados peligrosos para niños, niñas y adolescentes menores de 18 años.

Es importante destacar los compromisos que tienen que cumplir los países de América Latina, tales como La Agenda Hemisférica 2006-2015 presentada en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT, realizada en Brasilia en mayo de 2006, en donde los representantes de Gobiernos, los empleadores y los trabajadores de los Estados miembros de la OIT escucharon y adoptaron la propuesta de políticas generales y específicas que permitirán avanzar en la promoción del trabajo decente en toda la región.

En lo relativo a la Política sobre Trabajo Infantil, el objetivo es la eliminación del trabajo infantil y las metas especifican la eliminación de las peores formas de TI en un plazo de 10 años (2015) y la eliminación del TI en su totalidad en un plazo de 15 años (2020).

Las medidas de política de la Agenda Hemisférica contemplan las siguientes acciones:

1. Consolidación de una autoridad nacional y un plan nacional, tal como la Comisión Nacional para la Prevención, Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (PETI) y el Plan Nacional PETI con el que cuenta el país vinculado a otros Planes Nacionales.

---

so que fue renovado por la Administración de Gobierno actual (año 2008).

2. Además de la Ratificación de los Convenios relativos a Trabajo Infantil (C. núm. 138 y el C. núm. 182), su buena adecuación a la normativa nacional e internacional, tal como Códigos de la Niñez y Códigos del Trabajo.
3. Elaboración de listas de trabajos peligrosos e identificación de los lugares donde se realizan.
4. Mejorar la oferta educativa y de formación profesional.
5. Fomentar, entre otras medidas, el desarrollo de programas de transferencias condicionadas, con el fin de mejorar el acceso, la permanencia y la reintegración de los niños y niñas en el sistema educativo y/o de formación profesional.
6. Consolidar y generalizar la medición periódica de la situación del trabajo infantil para facilitar la toma de decisiones y el conocimiento de sus efectos.

### **3. Igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo y ocupación**

#### **3.1. Una muy breve aproximación conceptual general**

El principio de no discriminación proscribiera cualquier distinción, exclusión o preferencias por razones étnicas, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o cualquier otra, que tenga como finalidad anular o afectar la igualdad de oportunidades o de trato con relación al empleo y el trabajo.

Expresa Plá Rodríguez –autor que incluye a este principio dentro del elenco de los principios propios del derecho del trabajo– que “El principio de no discriminación lleva excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima.”<sup>114</sup>

#### **3.2. Los planteamientos de la OIT**

Según la OIT, la discriminación constituye un fenómeno cotidiano, universal, cambiante, que se manifiesta en todos los entornos laborales. Tiene costos económicos para la empresas y atenta contra la dignidad de las personas. Como veremos a continuación, los Convenios 100 y 111 de la OIT, reflejan el consenso tripartito internacional sobre la necesidad de asegurar la igualdad entre las personas en el mundo del trabajo, requisito para el desarrollo económico y democrático. Otros Convenios básicos para la igualdad de género son el C. núm. 103 y el C. núm. 183, ambos sobre protección a la maternidad, y el C. 156, sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Para la OIT, la discriminación en el empleo y la ocupación implica un trato diferente (exclusión, preferencia o distinción), basado en características personales irrelevantes para el empleo respectivo y que no se basa en las competencias o méritos de la persona. Lo que cuenta en este caso es el efecto que se produce; es decir, el de anular o alterar la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la igualdad en los resultados, afectando los ámbitos del empleo, la ocupación y la remuneración de las personas.

114 Américo Plá Rodríguez, Los principios del derecho del trabajo, 3ª edición actualizada, Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 414-415.

En cuanto a los tipos de discriminación, ésta puede ser:

- Directa, mediante leyes, procedimientos o prácticas que excluyen o desfavorecen explícitamente a trabajadores/as con ciertas características; o
- Indirecta, a través de Leyes, procedimientos o prácticas de carácter aparentemente neutral e imparcial que redundan en perjuicio de un gran número de personas de un grupo social determinado.

De una parte se constata que las formas tradicionales de discriminación (legales) han disminuido pero no han desaparecido; de otra, que surgen nuevas formas de discriminación, más sutiles o por factores que antes no se reconocían, tales como: la discriminación basada en la orientación sexual (la que se expresa principalmente en el acceso al empleo, los ascensos y prestaciones a la pareja del mismo sexo), por discapacidad (470 millones de personas en edad de trabajar, pero con tasas de actividad muy inferiores al promedio), por edad (tanto a trabajadores jóvenes como a los de mayor edad) y por VIH-SIDA.

Estas nuevas causas discriminatorias se unen a las tradicionales y junto a la estigmatización que conllevan, incrementan la vulnerabilidad de las personas afectadas.

Entre las causas de la discriminación, destacan los prejuicios, y los estereotipos sobre características de determinados grupos, como, por ejemplo, sobre las aspiraciones y capacidades de hombres y mujeres ¿Son los hombres más aptos para algunos trabajos y las mujeres para otros? En el caso de discriminación de género, esta deriva de estereotipos culturales que se expresan en la división del trabajo por sexo y en una desigual valoración de las tareas desempeñadas por mujeres, y que se adscriben a una noción equivocada de “lo femenino”.

La experiencia demuestra, lamentablemente, que las víctimas de la discriminación pueden contribuir a que se perpetúen prácticas discriminatorias.

La falta de garantías y de respeto del derecho a no ser discriminado tiene efectos multidimensionales muy negativos, como por ejemplo, refuerza y profundiza la desigualdad; limita la libertad, el ejercicio de derechos y el desarrollo de capacidades de las personas; e impide a la sociedad contar con el máximo potencial de sus recursos

La definición normativa se encuentra en el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) (111), 1958, según el cual, el término discriminación, como ya se señalara, comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; así como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato con relación al empleo o la ocupación.

Tanto en las normas OIT, como en la normativa internacional y nacionales, no todas las distinciones se consideran discriminatorias. No son tales:

- aquellas que se fundan en requisitos esenciales para el desempeño de un empleo: y
- las medidas de “acción positiva” o “acción afirmativa”, que tienen por objeto reducir las disparidades entre grupos “dominantes” y grupos “excluidos”.

Se identifican indicadores específicos para medir las discriminaciones en el empleo, según las motivaciones discriminatorias. De ese modo para identificar y evaluar las discriminaciones de género se utilizan, entre otros indicadores: las disparidades en las tasas de participación en la fuerza de trabajo (acceso al mercado de trabajo); las tasas de empleo y desempleo (exclusión o acceso a un trabajo); los trabajos en que predominan mujeres frente a los que predominan hombres (formas de inserción laboral); y las brechas remuneracionales (trato en el empleo y la ocupación).

Para medir la discriminación por motivos de raza se consideran las tasas de empleo y desempleo (exclusión o acceso a un trabajo); la disparidad en la calidad (incluido el acceso a funciones directivas) de los trabajos en que predominan personas de una raza en comparación con otra (formas de inserción laboral); y las brechas de remuneración (trato en el empleo y la ocupación).

En cuanto a la discriminación por discapacidad, los indicadores utilizados son: disparidades en las tasas de participación en la fuerza de trabajo (acceso al mercado de trabajo); tasas de empleo y desempleo (exclusión o acceso a un trabajo); trabajos disponibles para personas con discapacidad (formas de inserción laboral); brechas de remuneración (trato en el empleo y la ocupación).

La no-discriminación en el trabajo es un derecho humano fundamental; su eliminación es por tanto un objetivo relevante de la política pública, independiente de sus efectos en el desempeño de las empresas; sin embargo, la experiencia internacional muestra, según la OIT, efectos económicos positivos en éstas de las prácticas de igualdad de oportunidades.

En la actualidad se constatan ciertos cambios en las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades. Estos afectan al foco de las políticas; de ese modo, a partir de los logros normativos, se avanza desde el marco legislativo de anti-discriminación hacia el abordaje de los términos de empleo (calidad, acceso a puestos directivos, remuneraciones, etc.); promocionando las políticas de igualdad de oportunidades a nivel de las empresas y desarrollando criterios para mejorar, al interior de éstas, las oportunidades de los grupos que enfrentan discriminación. Este cambio de enfoque se materializa principalmente en los denominados “Planes de Igualdad de Oportunidades”, los que pueden ser estatuidos por ley, dejados al ámbito voluntario de las empresas o de la negociación colectiva.

### 3.3. La legislación positiva

El país ha adherido a una serie de declaraciones y pactos internacionales de la más alta jerarquía, en los cuales se prescribe expresamente la no discriminación;<sup>115</sup> en particular, los Convenios internacionales del trabajo relativos al tema, a saber: Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor (1951); y el Convenio num.111, relativo a la discriminación

115 Pueden citarse entre otros, además de la Declaración Universal de los DDD.HH y los Pactos internacionales (ONU 1966), la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer (ONU 1979); Convención Americana sobre Concesión de los Derecho Políticos de la Mujer (1948); Convención Americana de los DD.HH. (Pacto de San José de Costa Rica), OEA 1969; Declaración Socio-Laboral del Mercosur(1998) ; Convención internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial (ONU; 1965)



en el empleo y la ocupación (1958), ambos ratificados por Ley No. 16.063 de 6 de octubre de 1989.<sup>116</sup>

Además de los convenios internacionales referidos deben tenerse en cuenta los Convenios núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y el Convenio núm. 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, ya que estos instrumentos integran el ordenamiento jurídico uruguayo. En el primero se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (artículo 1°); y el segundo, relativo a los funcionarios públicos, se expresa que éstos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo (artículo 4°).

Respecto a las normas de origen interno, sin perjuicio de las disposiciones de orden constitucional aplicables<sup>117</sup>, podemos citar a la Ley No. 16.045, de 2 de junio de 1989. Mediante dicha norma legislativa se prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidad por razón de sexo en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.<sup>118</sup>

Dicha prohibición será aplicable, según reza el texto del artículo 2° de la norma legal, también en cuanto a:

- a. Llamados para provisión de cargos;
- b. Criterios de selección;
- c. Reclutamiento y contratación;
- d. Criterios de evaluación y rendimiento;
- e. Derecho a la promoción y ascenso;
- f. Estabilidad laboral;
- g. Beneficios sociales;
- h. Suspensión y despido, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia;
- i. Posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnicas;
- j. Capacitación y actualización;
- k. Criterio de remuneración.

116 Convenio internacional del trabajo, núm. 156, sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares, ratificado por la misma disposición legal, establece que con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, cada Estado Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares no sean objeto de discriminación con relación al empleo (artículos 3° y 4°).

117 “Todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos por la ley.” (artículo 8° Constitución de la República).

118 Ley que se encuentra reglamentada por el Decreto No. 37/997 de 5 de enero de 1997.

Se establecen tres excepciones:

- La discriminación positiva; es decir, cuando tiene un carácter compensatorio orientada a promover la igual de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad.
- El hecho de reservar a un sexo determinado la contratación para actividades en que, tal condición, sea esencial para el cumplimiento de las mismas.
- Las excepciones que resulten de los convenios internacionales de trabajo ratificado por Uruguay.

Caso de infracciones a lo dispuesto por dicha norma legal, el trabajador perjudicado por la infracción, podrá promover ante la justicia competente acción solicitando el cese de la situación denunciada, lo cual se tramitará mediante el procedimiento especial, donde el Tribunal, de acoger la petición, podrá disponer el cese de la situación denunciada; y en caso de incumplimiento, por parte del infractor, de la sentencia dictada fijar la aplicación de una astreinte (sanción económica) equivalente a 10 unidades reajustables por cada día en que se mantenga el incumplimiento.

Ello sin perjuicio de la sanciones de orden administrativo que, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, pueda determinar en función de la normativa vigente.

La norma comentada prevé también medidas de fomento y promoción en cuanto a la no discriminación laboral: “El Estado y particularmente los medios de enseñanza, realizarán las campañas educativas necesarias para propiciar en todo el país, el interés y la comprensión por los problemas que afectan a las trabajadora, fomentar la toma de conciencia de su condición por parte de éstas y de los empleadores, y, en especial, suprimir los factores que impidan a los trabajadores la utilización óptima de sus capacidades.” (Artículo 6º)

Merece un comentario particular los mecanismos de protección contra la discriminación sindical consagrados por la Ley No. 17.940.

En el artículo 1º de esta norma se declara la nulidad de los actos discriminatorios; de allí que, como se expresa en la propia ley, “...es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.”

La nulidad absoluta afecta cualquier acción u omisión que tenga por finalidad sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o se desafilie a un sindicato; despedir o perjudicar a un trabajador en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Protección que alcanza también a quienes efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales, dentro o fuera de los lugares de trabajo.

Para el caso de configurarse actos discriminatorios que menoscaben la libertad sindical, la ley prevé un mecanismo de reparación que consiste en la reinstalación o reposición el trabajador despedido o discriminado; sin perjuicio de las indemnizaciones por daños y perjuicios que pudieren haber y las sanciones administrativas por violación a las normas laborales (artículo 3º).

A nivel de la negociación colectiva y, en particular, en el ámbito de los Consejos de Salarios, las organizaciones sindicales han impulsado la incorporación a los acuerdos que contuvieran cláusulas destinadas a garantizar en la práctica, la igualdad de trato y oportunidades para las trabajadoras.

Como ejemplo de este tipo de cláusulas podemos citar el Acuerdo celebrado en la Industria de la Construcción y actividades complementarias (Grupo 9, Sub-Grupo 01, de los Consejos de Salarios),<sup>119</sup> el cual contiene una cláusula cuyo texto reza así:

“INSERCIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA. Las partes acuerdan la voluntad de generar mecanismos que permitan y faciliten la inserción de la mujer en las distintas tareas que se desarrollan en la Industria de la Construcción.

A tales efectos se crea una comisión que permita evaluar las dificultades e impedimentos en el desarrollo de este proceso con el fin de instrumentar mecanismos que faciliten la inserción.

Dicha comisión deberá estar en funcionamiento dentro del plazo de ciento veinte días a contar de la publicación del decreto de extensión en el Diario Oficial.” (Artículo 13)

#### 4. Trabajo forzoso u obligatorio

Según las estimaciones globales, 12,3 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso; más de 2,4 millones han sido objeto de trata. En América Latina y el Caribe las víctimas alcanzarían a 1,3 millones. Según tipo de trabajo forzosos, las estimaciones mínimas giran en torno a los siguientes guarismos: por explotación económica 64%; por explotación sexual comercial 16%; de explotación por el Estado 20%; y según edades, éste afecta en cerca de 50% a niñas y niños.

En nuestra región, muchas de las víctimas pertenecen a pueblos indígenas, manifestándose el trabajo forzoso como forma extrema de discriminación étnica; también se ven más afectadas las comunidades en aislamiento y en aéreas remotas. Se experimentan situaciones de servidumbres por deudas, la migración aumenta la vulnerabilidad, y se le vincula con la trata de personas con fines de explotación laboral y explotación sexual.

Entre los sectores más afectados y las formas más frecuentes, se encuentran las trabajadoras del hogar, los trabajadores migrantes en varios sectores (talleres de textiles y de artesanía, tala de madera, pesca, diversas actividades extractivas -castaña y otras-, en la agricultura y ganadería, la minería artesanal, en la explotación sexual, el trabajo durante el servicio militar obligatorio y en el trabajo en establecimientos penitenciarios.

Entre las labores de la OIT en este campo, destacan:

- El Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) en seguimiento a la Declaración del 1998;
- La Alianza Global contra el Trabajo Forzoso (2005);
- La cooperación técnica en Brasil, Bolivia, Paraguay y Perú;

119 Acuerdo celebrado con fecha 12/IX/2008, recogido en Decreto No. 466/008 de 6/X/2008, que tiene un plazo de vigencia de 30 meses, desde el 1º/V/2008 hasta 31/X/2010.

- El apoyo en la elaboración e implementación de planes nacionales, investigación, generación de capacidades; y en
- Alianzas con entidades internacionales, nacionales y regionales para elaborar y desarrollar acciones coordinadas.

En el Uruguay, el trabajo forzoso está prohibido. Del conjunto de las disposiciones constitucionales, artículos 7º, 36º, 53º, 54º y 72º (disposición por la cual ingresan a la Constitución otros derechos inherentes a la personalidad humana no recogidos a texto expreso), puede extraerse sin mayores hesitaciones tal conclusión.

Por lo que, toda persona, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes, puede dedicarse a cualquier actividad lícita.<sup>120</sup>

Señala la OIT que “trabajo forzoso” es un término jurídico, cuya noción está dada en la definición contenida en el Convenio internacional del trabajo, núm. 29 sobre el trabajo forzoso, 1930,<sup>121</sup> pero también es un fenómeno económico. Que si bien la noción jurídica es siempre la misma, el contexto en el que tiene lugar el trabajo forzoso u obligatorio cambia con el tiempo.<sup>122</sup>

Reza el texto del artículo 2.1 del citado Convenio: “A los efectos del presente Convenio, la expresión “trabajo forzoso u obligatorio” designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.”

El trabajo forzoso u obligatorio se ha manifestado a través de los tiempos mediante diversas formas y modalidades; algunas tan antiguas como la esclavitud o la servidumbre por deudas y otras más modernas tales como ciertas modalidades de trabajo que son impuestas obligatoriamente a las personas. Si bien, como se encarga de subrayar el informe citado, todas tienen en común las siguientes características: el recurso a la coacción y la negación de la libertad.

Cabe destacar algunos aspectos o características que permiten incluir como trabajo forzoso ciertas modalidades, donde si bien aparecen como inobjetable desde el punto de vista formal, constituyen en la práctica una verdadera sujeción del individuo, como por ejemplo: el trabajo de los reclusos, de los conscriptos en el servicio militar, o, en caso, de imposición de la obligación de trabajar sin una debida remuneración.

Un asunto que presenta rasgos particulares es el que tiene que ver con el trabajo en las cárceles y establecimientos penitenciarios. El trabajo de los reos, como forma de rehabilitación y de condonación de parte de la pena, puede dar lugar a abusos y explotación de éstos.

120 Declaración Socio-laboral del MERCOSUR: “Artículo 5º.-Toda persona tiene derecho al trabajo libre y a ejercer cualquier oficio o profesión conforme a las disposiciones nacionales vigentes...”

121 Uruguay ha ratificado este Convenio (Ley No. 16.643 de 8 de diciembre de 1994), al igual que el Convenio núm. 105 (Ley No. 13.657 de 16 de mayo de 1968)

122 Vide: Alto al trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 89ª reunión 2001, Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, primera edición 2001, p. 9 -10.

En nuestro país, la legislación vigente –Decreto-Ley No. 14.470 de 2 de diciembre de 1975, Ley 17.897 de 14 de setiembre de 2005 y el decreto reglamentario (Decreto 225/2006)– habilita el trabajo de los reclusos bajo ciertas condiciones y sujeto a la legislación del trabajo.

Por su parte, la Ley 17.726 de 26 de diciembre de 2003, consagra la facultad del juez penal para imponer al reo la obligación de prestar trabajo comunitario como medida sustitutiva de prisión preventiva.

### **Bibliografía**

- AA.VV. Los Consejos de Salarios. Una mirada actual. Cuadernos de Fundación. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Instituto de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social). F.C.U., 1ª edición, setiembre de 2004.
- Informe RELASUR. Formas de tripartismo en el Uruguay. Fundación Cultura universitaria, 1ª edición uruguaya, agosto 1995.
- Mantero de San Vicente, Osvaldo. Protección y promoción de la Libertad Sindical (Curso sobre la ley 17.840 que incluye exposiciones de varios autores), F.C.U., 1ª edición, setiembre de 2006.
- Márquez Garmendia, Martha. Condición laboral de la mujer trabajadora. Facultad de Derecho (Informes). Impresora Aurelia SRL, noviembre de 1993.
- OIT. Análisis y recomendaciones para la mejor regulación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional sobre el trabajo infantil y adolescentes en Uruguay. Oficina Regional para América Latina y el Caribe (Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC) Sudamérica). Cooperación española. Primera edición 2003.
- Relaciones de trabajo en el Uruguay. Informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo, Serie Relaciones de Trabajo 66. Oficina Internacional de Trabajo – Ginebra, Primera edición 1987.
- Alto al trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión 2001 Informe I (B), Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra. Primera edición 2001.
- Plá Rodríguez, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Depalma, 3ª edición actualizada, Buenos Aires 1998.
- Rodríguez, Juan Manuel, Cozzano, Beatriz y Mazzuchi, Graciela. La transformación en las relaciones laborales. Uruguay, 1985-2001. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales-Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Católica. Servicio Universitario de Información (SUI) 2001.
- Xalabrí Medici, Adriana. “El trabajo de los reclusos” en Rev. Derecho Laboral, Tomo XLIX – No. 224 (octubre –diciembre 2006). F.C.U., Montevideo, p. 853 – 869.



## Capítulo IV

# Análisis sociológico de los Derechos fundamentales vinculados al Trabajo en el Uruguay contemporáneo

### 1. El Diálogo social y el Derecho (humano) a la libertad sindical. El Diálogo social en el Uruguay contemporáneo

El derecho a la libertad sindical, la existencia de sindicatos realmente autónomos de las empresas y del Estado aparece como requisito fundamental para la existencia del Diálogo Social. En efecto, la existencia de sindicatos muy debilitados o con restricciones sobre su accionar falsean el diálogo social entre sindicatos y sus “parteners” sociales, los empresarios y el Estado, pudiéndose transformar en una parodia de diálogo cuando no en un monólogo.

Los Consejos de salarios reinstalados en el 2005 durante la actual administración y que se continúan convocando anualmente, hasta la fecha, han sido objeto de atención por los medios de difusión masiva, debido a las divergencias entre los sindicatos y las cámaras empresariales, las cámaras empresariales y el Estado, el Ministerio de Trabajo e incluso entre éste último y los sindicatos.

Sin embargo, más allá del tono, a veces fuerte e incluso en algunas ocasiones muy fuerte, entre los distintos parteners sociales, este en sí es un indicador de Diálogo importante ya que a través de los Consejos de Salarios se canalizaron las regulaciones salariales del salario mínimo y de las categorías sociolaborales, y de forma indirecta, a través de estos mecanismos, la negociación de todas las categorías de salario.

La imagen parcial y puntual de los sucesos vinculados a los Consejos de salarios que nos trasmítieron los medios de comunicación generaron a veces una imagen de justamente lo contrario: que el Diálogo social era imposible, que no podían ponerse de acuerdo y que por lo tanto la instancia de los Consejos de salarios era un fracaso.

Las cifras de los mismos muestran que la realidad fue muy distinta. En más de 90% de los sectores se lograron acuerdos por unanimidad en las rondas del 2005, 2006, 2007 y si bien el 2008 estos acuerdos descendieron a 81% en ello es necesario ver la influencia de la cercanía de las elecciones que se desarrollarán en 2009. Igual la cantidad de acuerdos en ese año 2008, no es para nada despreciable. Del resto, 7% fue laudado por el Poder Ejecutivo por decreto, 7% por mayoría constituida a veces por las cámaras empresariales y el Estado y otras por los sindicatos y el Estado. Ambas se distribuyen casi equitativamente los acuerdos logrados por mayoría.

Estas simples cifras demuestran que más allá que hayan sectores de alta conflictividad y que los parteners sociales estén muy enfrentados entre sí, no es este el patrón general que a veces nos sugieren o nos inducen a pensar los medios de comunicación masiva. En realidad este mecanismo ha sido extraordinario para regular las relaciones sociales laborales y han permitido una creciente estabilidad y previsibilidad a todos ellos.

### 1.1. El derecho al ejercicio de la libertad sindical

Quizás una de las particularidades del derecho a sindicalizarse con respecto a otros Derechos Humanos es que forma parte de aquellos Derechos que llevan al individuo a tener una actitud activa para ejercerlo. En efecto, el derecho a sindicalizarse requiere no solamente que se tenga las posibilidades reales de sindicalizarse sino que también, el individuo desee hacerlo. El Estado puede establecer una serie de medidas para que el trabajador tenga estas posibilidades pero no puede forzar al trabajador a participar en la actividad sindical.

Esta situación genera dificultades en la visualización del cumplimiento de este Derecho a partir de la información agregada. Las tasas de sindicalización no especifican si son debido a falta de posibilidades reales de afiliación o de una voluntad real de no afiliarse. Nunca podremos saber, salvo realizando investigaciones muy precisas, hasta que punto los no sindicalizados están ejerciendo su derecho de no sindicalizarse. Para tener una aproximación de la diferenciación acerca de las posibilidades reales y de la voluntad de sindicalizarse se ha realizado distinguiendo en las estadísticas el conocimiento o desconocimiento de la existencia del sindicato en la rama o en la empresa de, en caso de conocer la existencia, de estar afiliado o no estarlo. Esta aproximación es importante aunque muy imprecisa porque si aunque exista un sindicato no sabemos la causas por las cuales los trabajadores no desean sindicalizarse, por ejemplo si existen presiones por parte de los “parteners” sociales para que los trabajadores no se sindicalicen.

Esta ambigüedad intrínseca en la información agregada usualmente recabada genera las posibilidades de una discusión acerca de la libertad de sindicalizarse en términos de una interpretación muy ideologizada en particular con respecto a las políticas laborales en este campo específico de la sindicalización.

Una de las afirmaciones, sin un fundamento empírico cierto, que se han hecho con mucha insistencia hasta hace muy pocos años, es que el sindicalismo había perdido su atractivo para los trabajadores asalariados. Y ello, porque estos trabajadores ya no se sentían representados por estos sindicatos, ni sentían interés en mantener su afiliación, ya que el proceso creciente de individuación –e individualismo– que los ciudadanos experimentaban fruto de profundas transformaciones culturales que nuestras sociedades estaban sufriendo, no requerían de la acción colectiva que se lleva a través de los sindicatos sino que preferían una negociación individualizada de sus contratos e incluso carreras laborales. En este contexto, la forma tradicional de buscar mejoras salariales, condiciones de trabajo o empleo, a través de reivindicaciones colectivas impulsadas por, o a través, de los sindicatos, habría perdido vigencia, formando parte del pasado.

Creemos que es necesario separar esta postura en dos aspectos. Por un lado las orientaciones que le dan fundamento a las políticas en materia del derecho a la libertad sindical y por otro, las condiciones sociales y materiales que favorecen o no, la sindicalización. Pero sobretodo, y esta es nuestra tesis, que todo ello es necesario observarlo a la luz de lo que cambió en cuanto al sentido de la sindicalización para los trabajadores.

Las corrientes dominantes en las políticas públicas en materia de sindicatos durante los años del dominio del neoliberalismo ha sido la de no prohibir la existencia de los sindicatos y/o a la actividad sindical plena, pero apostar a desmotivar a los trabajadores a afiliarse y así a desmontar paulatinamente a los sindicatos, haciendo hincapié en la inconveniencia



de la afiliación para su desarrollo personal y para sus intereses individuales. Por la vía de la práctica, a este nivel respecto a los trabajadores individualmente considerados, se orientaba a los trabajadores a otro tipo de relacionamiento laboral en sus ámbitos de trabajo, empresas o instituciones del sector público, y se favorecía la negociación individual de las condiciones particulares de trabajo de cada trabajador considerado individualmente.

Con respecto al mundo de trabajo formal, se buscó crecientemente, como forma de transición de un régimen salarial que no diferenciaba a los trabajadores más que en categorías socioprofesionales, a situaciones mixtas en donde el trabajador es simultáneamente un asalariado, recibe por lo tanto una remuneración por el trabajo genérico que realiza, pero por otro, la de un suerte de trabajador independiente. Este carácter independiente se da porque recibe una remuneración individualizada bajo la forma de premiaciones de distinto índole, correspondiente a la evaluación de su desempeño realizada por distintas formas más o menos estructuradas. Estas formas a veces, son negociadas con el sindicato cuando este tiene una presencia fuerte en el medio en que se desarrollaron estas políticas. En esta situación mixta, de trabajador asalariado genérico y trabajador independiente, constatamos que la segunda forma de remuneración, la que individualiza al trabajador, es la más dinámica. Es la que más ha crecido en los años de neoliberalismo en términos porcentuales transitando así de una forma marginal en sus inicios a una forma crecientemente importante en la actualidad.

El trabajador transita pues de una condición de asalariado a una de trabajador crecientemente independiente y con ello se resaltan los caracteres más individuales e individualistas del mismo, cálculos de interés individual, competencia con los compañeros de trabajo, etc. Estas políticas de transformación de la relación del trabajador con su trabajo sin embargo no deben solamente entenderse como consecuencia de una orientación de política económica denominada neoliberalismo, ya que representa también un cambio profundo en el sentido del trabajo que hemos denominado trabajo como “resolución de problemas” que es sustancialmente distinto al trabajo repetitivo de la fase Taylorfordista del capitalismo.

Todas estas transformaciones hacen que las tradicionales formas de intervención sindical no se ajusten a estas nuevas realidades cuando se presentan y pueden conllevar a muchos trabajadores a abandonar al sindicato. Pero, a su vez, pueden generar el movimiento opuesto y conllevar nuevas formas de intervención sindical buscando neutralizar los aspectos excesivamente individualistas de estas políticas y nuevos campos de intervención sindical en el seno de la empresa o incluso del sector. Muchas veces estas intervenciones sindicales no son aceptadas por las empresas y/o el Estado y a veces aún, no totalmente aceptadas por todos los trabajadores que no alcanzan a ver las transformaciones de las relaciones de trabajo y por lo tanto desconfían de las propuestas sindicales que intentan adecuarse a las nuevas realidades. Otros prefieren guardar su capacidad de mejorar posiciones a partir de su negociación personal de las condiciones de trabajo.

A todo ello es necesario agregar que las políticas económicas han tenido un efecto muy negativo, indirecto, en las tasas de sindicalización. En primera instancia porque la primacía que le han dado las políticas neoliberales al mercado no necesariamente ha sido acompañada por profundas transformaciones en la legislación vigente; sin embargo, por la vía de la práctica los controles de la aplicación de las normas, éstas se debilitaron generando así procesos de precarización creciente. Estos procesos se dieron en particular en aquellas

empresas tercerizadas que vendían servicios secundarios a las actividades centrales de las empresas públicas o privadas a través de diversos regímenes legales. Estas empresas tercerizadas por tener menor visibilidad que las empresas contratantes de sus servicios alcanzaron siempre tasas de precarización mayor que las medias nacionales y también, en consecuencia tasas de sindicalización menores.

En el contexto de los trabajadores formales y aún con algún grado de precariedad, el Derecho a la libertad sindical para que se vuelva efectivo, queda sujeto a la capacidad que tenga el sindicato de adecuarse a esta nueva realidad, de lograr imponer nuevas formas de intervención para que sean aceptados por los partners sociales, sea el Estado o los empresarios y finalmente, aunque es lo más importante, por los propios trabajadores.

Pero más allá del ámbito de trabajo formal en donde el sindicato tiene su mayor inserción y donde más fácilmente puede desarrollarse el derecho a la libertad sindical, debemos agregar a ello, la conformación de un sector informal de muy difícil formalización. Tal situación repercute sobre la posibilidad de los trabajadores de afiliarse a un sindicato u a otra forma de acción de tipo colectivo ya que experimentan una alta inestabilidad, de competencia entre los trabajadores que se encuentran en esta situación y no visualizan claramente a quien levantar un programa de demandas.

A continuación, en la primera parte del trabajo, analizamos las tasas de afiliación de 2006 (últimas cifras disponibles sobre este tópico), y que consideramos, dada su cercanía con el inicio de la gestión de la actual administración, una suerte de radiografía de las políticas laborales de los veinte años anteriores, aunque también en alguna medida del impacto inmediato del cambio de política laboral.

En una segunda parte, consideramos también algunos elementos macroeconómicos y macrosociales que estructuralmente repercutieron positivamente sobre las tasas de afiliación pero que frente a la crisis mundial pueden repercutir negativamente. Ello nos permite una reflexión acerca de las dimensiones identitarias de los trabajadores y de la relación de éstas en sus motivaciones para afiliarse. Y por lo tanto de las exigencias a los sindicatos en una coyuntura negativa para contrarrestar los aspectos estructurales como el desempleo..

En una tercera parte se hace un análisis de los acuerdos logrados en los Consejos de Salarios como expresión del diálogo social.

## 1.2 Las Tasas de afiliación hasta 2006

### a) Sector formal y sector informal (en relaciones de dependencia)

En 2006, 93,6% de los trabajadores asalariados privados del sector informal declaran que no existe un sindicato, 0,9% declara que existe y que están afiliados y 5,5% declara que existe pero que no están afiliados. Es notable el contraste con los trabajadores asalariados que se encuentran en el sector formal, los que declaran que no existe sindicato caen a 69,3%, el nivel de sindicalización aumenta a 13,4% y los que declaran que existe pero no están afiliados representan 17,4% del total de los trabajadores privados formales. (Ver cuadro 1)

**Cuadro 1**  
**Presencia y afiliación a los sindicatos según formalidad del empleo. Asalariados privados. Uruguay, 2006.**

	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
Formal	69,3	13,4	17,4	100,0
Informal	93,6	0,9	5,5	100,0

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) 2006, INE. Extraído de Arim, R.; Salas, G. "Situación del empleo en el Uruguay", abril 2007, INE.

En primera instancia queda claro que la condición de formal o informal juega un rol relevante en cuanto a la aplicabilidad del derecho a sindicalizarse. Pero además de estos datos, hay otros que sugieren condiciones laborales adicionales que impactarían sobre la sindicalización.

b. La composición sindical del sector privado

Junto al sector informal se constituyó una amplia gama de formas de contratación precaria (contratos a términos o por obra, por interinatos, subcontrataciones o contratos a empresas unipersonales) como una política explícita o implícita durante el período post-dictatorial hasta la administración actual. Estos contratos "atípicos" se expandieron con el fundamento de abaratar los costos laborales públicos o privados o complementariamente, el aumentar la flexibilidad externa de las empresas (nuevamente, públicas y privadas) como señalábamos anteriormente.

Ello generó una enorme cantidad de empresas tercerizadas de poco personal pero que en su conjunto representa un importante contingente de trabajadores, y ello se produjo en casi todos los sectores de la economía. Esta política también redujo las posibilidades de desarrollar actividades sindicales tanto por la condición de precariedad de los asalariados de estas nuevas empresas, cuanto porque las mismas pasaron a tener tamaños muy reducidos. Ambas razones se combinaron de hecho para dificultar el ejercicio del Derecho a sindicalizarse o al menos limitarlo muy fuertemente.

Las bajas tasas de sindicalización en el sector privado que señalábamos previamente, tienen que ver con este fenómeno que se refleja en las empresas de muy pocos trabajadores. Las empresas en donde los asalariados privados no superan a las nueve personas por lo menos 88,9% de trabajadores declara que no existe sindicato y solamente 2,8% declara estar sindicalizado y 8,3% que saben de un sindicato pero no están afiliado a él. El porcentaje de los que no tienen conocimiento de la existencia de un sindicato aumenta hasta alcanzar 94,3% para las empresas unipersonales. En contraste, en las empresas privadas de más de 50 personas la declaración de no existencia por parte del sindicato se reduce a un 46.7% de la totalidad de los trabajadores; los que reconocen su existencia y además que están afiliados alcanza 26,8% y los que reconocen la existencia del sindicato pero no están afiliados representan 26,5% de la totalidad del sector. (Ver cuadro 2)

**Cuadro 2**  
**Presencia y afiliación a los sindicatos según tamaño de la empresa.**  
**Asalariados privados. Uruguay**

	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
Una persona	94,3	0,7	5,0	100,0
2 a 4 personas	91,8	1,4	6,8	100,0
5 a 9 personas	88,9	2,8	8,3	100,0
10 a 49 personas	77,3	7,4	15,3	100,0
50 o más personas	46,7	26,8	26,5	100,0

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) 2006, INE. Extraído de Arim, R.; Salas, G. "Situación del empleo en el Uruguay", abril 2007, INE.

Existe también otra gama de razones para que no se ejerza plenamente el derecho de la libertad sindical, y ello está vinculado a la organización histórica de la producción de bienes o servicios de algunos sectores cuyos trabajadores no lograron una autonomía tal que le permitiese organizar sindicatos. Los trabajadores del campo no han tenido tasas importantes de afiliación y ello es debido a la inexistencia de sindicatos en este sector. El 92.1% declara que no existe sindicato, 2.8% declara que existe y se encuentra afiliado y el 5.2% declara que existe sindicato y no se encuentra afiliado. Aún así, en una investigación de una empresa de sector forestal en donde la organización del trabajo se hace de una forma que rompe con los moldes tradicionales, el nivel de sindicalización en este medio rural aumentó hasta un 10% y la voluntad de sindicalizarse era del 40%. Este fenómeno de muy bajas tasas de afiliación y de cobertura sindical también se constata en sectores urbanos como hoteles y restaurantes, actividades de servicios, el comercio al por mayor e inmobiliarias y servicios anexos, en donde más del 80% de trabajadores declara que no existen sindicatos; en estos sectores la tasa de afiliación no alcanza al 10% de los trabajadores en cada rubro. (Ver cuadro 3)

**Cuadro 3**  
**Presencia y afiliación a los sindicatos según rama de actividad, CIU rev.3.**  
**Asalariados privados y públicos. Uruguay, 2006**

	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
Agropecuaria	92,1	2,8	5,2	100,0
Minería	72,6	9,5	18,0	100,0
Manufactura	66,1	14,5	19,4	100,0
Electricidad, gas y agua	16,8	54,3	28,9	100,0
Construcción	52,2	9,9	37,9	100,0
Comercio por mayor y menor	84,7	3,9	11,3	100,0
Hoteles y restaurantes	88,3	4,3	7,4	100,0
Transporte y comunicaciones	52,9	19,5	27,6	100,0
Servicios financieros	35,0	45,2	19,8	100,0
Inmobiliarias y servicios a empresas	82,5	7,0	10,5	100,0
Administración pública	34,5	35,8	29,9	100,0
Enseñanza	32,6	32,6	34,9	100,0
Servicios sociales y de salud	34,3	38,7	27,0	100,0
Otras actividades de servicios	87,5	6,1	6,4	100,0
Sin información	66,2	16,4	17,4	100,0

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) 2006, INE. Extraído de Arim, R.; Salas, G.  
 "Situación del empleo en el Uruguay", abril 2007, INE.

c. La afiliación en el sector público

Entre los trabajadores asalariados, un sector importante está conformado por los trabajadores del sector público que tienen un comportamiento específico debido al tipo de reclutamiento, a la mayor estabilidad en el empleo y a las funciones que cumple el sindicato en este sector.

Entre los asalariados públicos de la Administración central, 40,2% declara que no existe sindicato, 29% declara que existe y que se encuentran sindicalizados y finalmente un 30,8% declara que existe el sindicato pero que no están afiliados. Sin embargo en los asalariados de las Empresas Públicas solo 7,6% declara que no existe un sindicato; 61,5% que si existe y se encuentran afiliados y el 30,9 que existe y que no se encuentran afiliados. Las diferencias que pueden percibirse entre los trabajadores de la Administración central y los de las empresas públicas pueden deberse a las funciones mucho más activas que ejerce el sindicato en las empresas públicas en relación a la Administración central. (Ver cuadro 4)

**Cuadro 4**  
**Presencia y afiliación a los sindicatos según formalidad del empleo.**  
**Asalariados de la administración central y empresas públicas. Uruguay, 2006.**

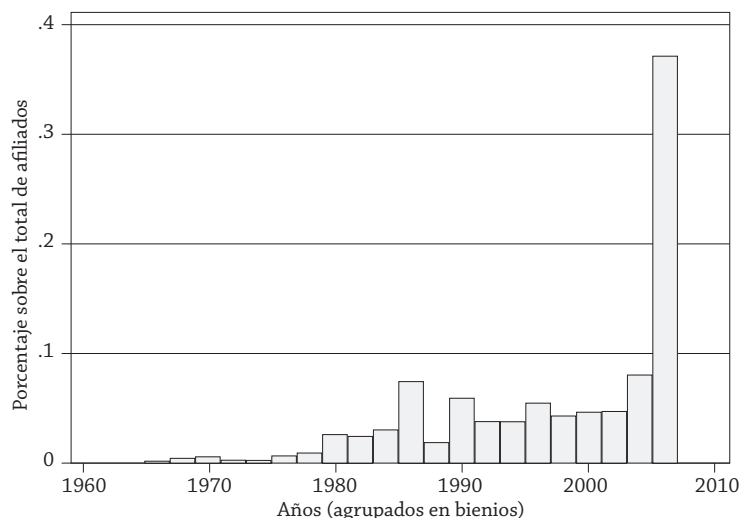
	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
Administración central	40,2	29,0	30,8	100,0
Empresas públicas	7,6	61,5	30,9	100,0

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) 2006, INE. Extraído de Arim, R.; Salas, G.  
 "Situación del empleo en el Uruguay", abril 2007, INE.

d. Luego de veinte años de neoliberalismo

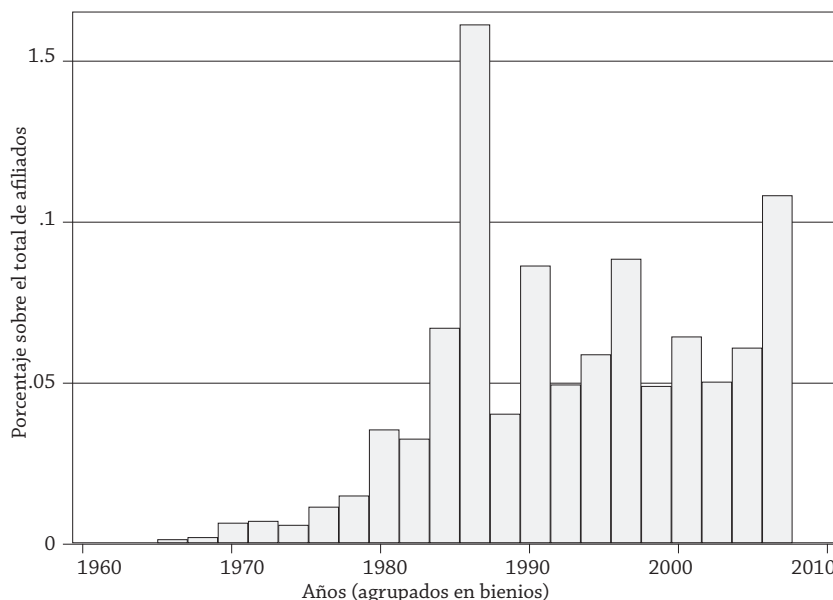
Se podría aducir que las cifras de la encuesta del 2006 incorporan dos años de la nueva administración frenteamplista y por lo tanto esta última administración tiene también una cierta responsabilidad en relación a las afiliaciones. Ello, porque el 30% de los afiliados totales de los sindicatos en el sector privado se habrían afiliado en esos dos últimos años lo que indicaría que con seguridad las tasas de afiliación al culminar el ciclo de la política neoliberal serían más bajas. Esto no es tan así en el caso del sector público en donde la estabilidad del empleo es mayor. Igual se constata un importante crecimiento de la afiliación en el momento luego de la victoria del Frente Amplio que corresponde al fin de una política de tipo neoliberal. Lo que sí aparece como más notable es la importante afiliación que se produjo a la salida de la dictadura en 1984. (Ver Gráficos 1 y 2)

**Gráfico 1**  
**Año de afiliación a la asociación sindical.**  
**Asalariados privados. Uruguay, 2006.**



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) 2006, INE. Extraído de Arim, R.; Salas, G.  
 "Situación del empleo en el Uruguay", abril 2007, INE.

**Gráfico 2**  
**Año de afiliación a la asociación sindical.**  
**Asalariados públicos. Uruguay, 2006.**



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) 2006, INE. Extraído de Arim, R.; Salas, G. "Situación del empleo en el Uruguay", abril 2007, INE.

El derecho a la sindicalización por lo tanto, se mantuvo durante unos veinte años, anteriores a la administración actual casi en una situación de "latencia", formalmente en vigencia pero crecientemente inaplicado y muchas veces inaplicable por la precariedad del empleo o la informalidad del trabajo que se fue instalando progresivamente en el país, o como en el sector público, por una fuerte presión a la no afiliación. Pero además, porque por los sectores contratantes de la mano de obra dominaba una voluntad de hacer retroceder al sindicalismo fuese como un objetivo en sí o para permitirles un manejo más flexible de la mano de obra y de reducir los costos laborales, dando entonces las señales directas e indirectas correspondientes para implementar esta orientación política.

Se percibía desde las empresas y del Estado la voluntad de desvalorizar casi a todas las instancias de participación de los trabajadores representados como una unidad colectiva autónoma y a desvalorizar crecientemente, por lo tanto, al sindicalismo en tanto vía para canalizar las aspiraciones de los trabajadores asalariados.

Esta orientación no suponía necesariamente eliminar los espacios institucionales de participación sindical sino simplemente el de no activarlos, o bien, desvalorizar la actuación sindical aduciendo su creciente falta de representatividad con respecto al conjunto de los trabajadores, asumiendo que, implícitamente al menos, los trabajadores individualmente considerados no desean sindicalizar más, y si lo hacen es porque están constreñidos a hacerlo.

Estas políticas que amalgamaban dimensiones “duras” a través de medidas explícitas como la no convocatoria de los Consejos de Salarios antes mencionados, con dimensiones “blandas” de carácter sugestivo, retaceando y deslegitimando socialmente las intervenciones de los sindicalistas en la esfera pública, fueron relativamente eficaces y ello se puede medir en la caída de las tasas de afiliación sindical casi continua por casi veinte años.

### 1.3. Cambio de orientación de las políticas de relaciones laborales

La situación anterior se transformó drásticamente con el llamado a los Consejos de salarios que promovió el Poder Ejecutivo junto a un conjunto de leyes que creaban mejores condiciones para la actividad sindical. Todo ello amplió notablemente la negociación colectiva.

El crecimiento de la afiliación se refleja en los tres últimos congresos, la que fue de 10% del primero al segundo y 30% del segundo al tercero. (Ver cuadro 5)

**Cuadro 5**  
Número de afiliados del PIT-CNT en los Congresos de los años 1985, 1987, 1990, 1991, 1993, 1997, 2001, 2003, 2006 y 2008 y variación porcentual respecto al Congreso anterior

Congreso	Número de afiliados	Variación porcentual
1985	246142	----
1987	235195	-4,4
1990	227800	-3,1
1991	195200	-14,3
1993	170996	-12,8
1997	137200	-1
2001	115800	-15,6
2003	127600	10,2
2006	140000	9,7
2008	181600	29,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos del PIT-CNT

Se pudo percibir que, aunque sea posible que efectivamente nos encontremos con una muy fuerte transformación de la cultura de los trabajadores y su forma de insertarse como personas en la sociedad, hacer uso del derecho de la libertad sindical y sobretodo que este sigue teniendo plena vigencia cuando se dan las condiciones sociales y se presenta como una posibilidad más, para canalizar las aspiraciones que tienen los trabajadores individual o colectivamente. Y sobretodo que, en las condiciones actuales, es un mecanismo eficaz para alcanzar logros a nivel salarial y categorial.

No sabemos el grado de institucionalización de este nuevo sindicalismo emergente, ni de las condiciones favorables a la aplicación del derecho de libertad sindical.



Tampoco sabemos de la profundidad de su construcción simbólica, o sea como opera como mecanismo para canalizar las utopías de los trabajadores. Sabemos que para que ello se consolide se requiere de tiempo, éxitos, e incluso una épica que no todos los sindicatos tienen hoy en día como referencia.

Sin embargo, este crecimiento espectacular en la afiliación que supuso no solo crecimiento de afiliaciones en general sino también crecimiento institucional porque aparecieron sindicatos en actividades productivas y de servicios en donde antes no existían sindicatos, se crearon sindicatos en empresas en donde la actividad sindical no existía o no era relevante, se crearon nuevas secciones de empresa en aquellos sindicatos que tienen una estructura de sindicato único.

Es decir, el fenómeno sindical se amplió notablemente tanto en cantidad de afiliados como en extensión y desarrollo institucional cubriendo así prácticamente todas las actividades laborales y dándole una representatividad real que el PIT CNT había perdido en términos relativos. Y ello, aunque todavía aparentemente, no alcanzó los niveles de afiliación de la salida de la dictadura que se refleja en la cantidad de delegados que participaron en el Congreso de 1985 a la salida de la dictadura. Lo anterior permite suponer que la tasa de afiliación puede seguir creciendo; hay indicadores que muestran que posiblemente todavía se tiene un fuerte potencial de crecimiento.

En un trabajo reciente se ha podido observar que en el trabajo rural la tasa de sindicalización es muy baja con respecto a la voluntad de afiliarse de los trabajadores. Este es el caso de la forestación en donde en una muestra de una empresa muy importante del rubro el 57,6% de los trabajadores dijo conocer la existencia de un sindicato en la rama. Si bien la pregunta sobre si se estaba o se había estado afiliado a un sindicato de la forestación sólo alcanzó un 10,8 %, un 54,9% se manifestó dispuesto a afiliarse a un sindicato. (Riella A.y Mascheroni P. “Exploando la calidad del empleo en la forestación”. Depto de Sociología, CSIC, FCS, 2009).

#### **1.4. Conclusiones acerca del impacto de las políticas de derecho a la libertad sindical de una política progresista**

Los breves antecedentes estadísticos estarían señalando que no es tal la mentada pérdida de valor y vigencia del sindicato en la época actual ni en el imaginario de los trabajadores, y que por tanto el Derecho a la libertad de sindicalizarse mantendría su vigencia. Lo que posiblemente sí es cierto, es que la afiliación sindical en esta etapa tiene una connotación mucho más instrumental que en el pasado. Aunque nada nos dice que quizás este sólo sea un fenómeno transitorio como se sugirió anteriormente.

El fruto de la apertura de instancias de participación de los sindicatos en los Consejos de Salarios y la consagración de un Foro sindical resignificaron a los sindicatos frente al conjunto de los trabajadores, le dieron una mayor legitimidad pública, y en todos los niveles del Estado, aumentando su consideración en la formulación de las políticas laborales.

También se fortaleció su legitimidad con respecto a sus “partenars sociales”, las cámaras empresariales, una mayor consideración en las comisiones laborales del parlamento y en el mundo de la política, generando, en consecuencia, auténticos espacios de participación

y diálogo, permitiendo canalizar públicamente el sentir y las demandas de un contingente numéricamente significativo de la población nacional.

Todos estos fenómenos han incidido muy positivamente en la percepción que tienen los trabajadores del sindicalismo, incrementando su legitimidad social y potenciando, a su vez, en un círculo virtuoso, las futuras tasas de afiliación. Puede ser sorprendente, desde una dimensión sociológica, el constatar como una mera decisión política, la de reinstalar los Consejos de Salarios posibilitó un giro importante en la subjetividad de los trabajadores, al encontrar éstos un cauce de expresión para sus aspiraciones en materia de relaciones laborales e indirectamente, de proyectos de sociedad.

Fruto de las políticas laborales, algunas directas y otras indirectas, por ejemplo las relacionadas a las de inscripción de los trabajadores en el Banco de Previsión social que llegó en el período a tasas muy altas, lo que colaboró en la regulación de nuevos puestos creados pero también en la regularización o formalización de puestos antiguos, coadyuvaron seguramente en el aumento de los trabajadores sindicalizados.

Sin embargo, hay sectores laborales en que, por ignorancia de la existencia de sindicatos, porque realmente no se han constituido todavía o aún sabiendo la existencia de los mismos, son reticentes a afiliarse y aún son proclives a desafiliarse. El incremento de las tasas de afiliación podría estar demostrando un retroceso en el temor de los trabajadores de ejercer su derecho de sindicalización. Sin embargo, puede que aún existe un porcentaje significativo de trabajadores que no se afilia producto del miedo a represalias o perjuicios en la mantención de su empleo o en el desarrollo de sus carreras laborales.

Finalmente, estarían aquellos que no se afilian, o directamente se han desafiliado porque no comparten la orientación que ha tomado el Sindicato en esta coyuntura. A título de ejemplo, Adeom (Asociación de empleados y obreros municipales) de Montevideo que ha mantenido un larguísimo conflicto con la Intendencia de este departamento y a consecuencia, ha tenido una baja de afiliación. Este sindicato alcanzó en el último Congreso del PIT CNT (2008) su más baja cantidad de afiliados desde la apertura democrática, en la medida en que no hubo ninguna denuncia de presiones por parte de las autoridades municipales de políticas para desafiliar a nadie, en este caso la desafiliación puede ser entendida como un ejercicio del derecho a la libertad sindical negativa.

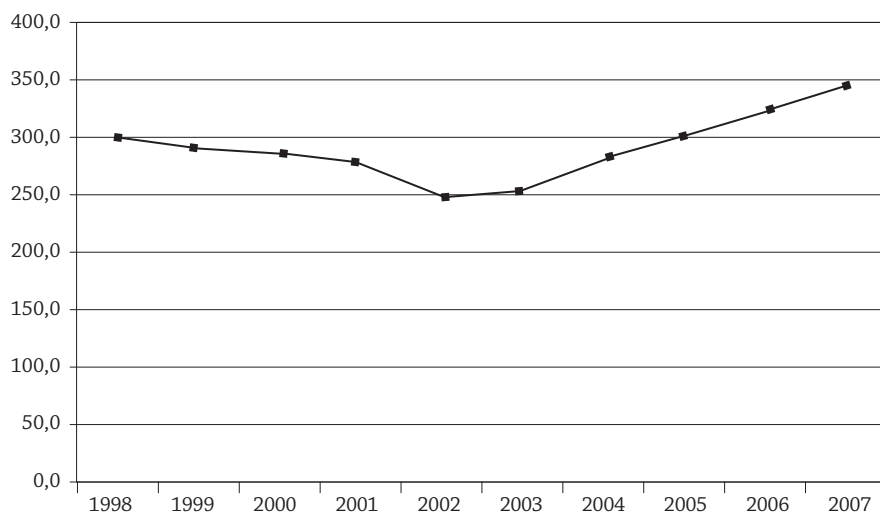
Ello nos lleva a plantear que la acción del Estado para dar cumplimiento a este Derecho es doble. Por un lado el crear las condiciones para que el sindicalismo se desarrolle sin intervenir directamente en su promoción. Por otro, defender y ser vigilante en este sentido, del derecho de los trabajadores a afiliarse si así lo desean y sancionar a quien quiera oponerse a ello. Este “crear las condiciones para afiliarse a un sindicato” pasa por abrir instancias formales e informales de diálogo con participación sindical o de sus representantes en los ámbitos tradicionales, pero a su vez, crear nuevos espacios de participación sobre el cual se requiere una opinión de los trabajadores, espacios generalmente vinculados a nuevas temáticas públicas, como también contribuir a que la voz de los trabajadores sea escuchada, pero ahora de forma orgánica

### 1.5. Condiciones estructurales para el Desarrollo y su impacto sobre la libertad sindical

Sería equivocado reducir las variaciones de las tasas de sindicalización a explicaciones cuyas causas se identifican sólo con los cambios de las políticas de desaliento o de promoción de la afiliación sindical. Es necesario también integrar al análisis del fenómeno otros elementos, tales como los ciclos económicos, las variables objetivas de la globalización y los cambios en los contenidos del trabajo.

Es importante señalar que el muy importante crecimiento de la tasa de sindicalización se dio en un período muy exitoso de la economía uruguaya (ver gráfico 3). Que si bien no modificó radicalmente la redistribución de los Ingresos de nuestra sociedad (ver gráfico 4) permitió a los sectores asalariados formales, que son como vimos aquellos que se sindicalizan más, a aumentar notoriamente sus salarios. (ver gráfico 5).

**Gráfico 3**  
**Producto Bruto Interno (millones de pesos, a precios constantes de 1983). 1998-2007**



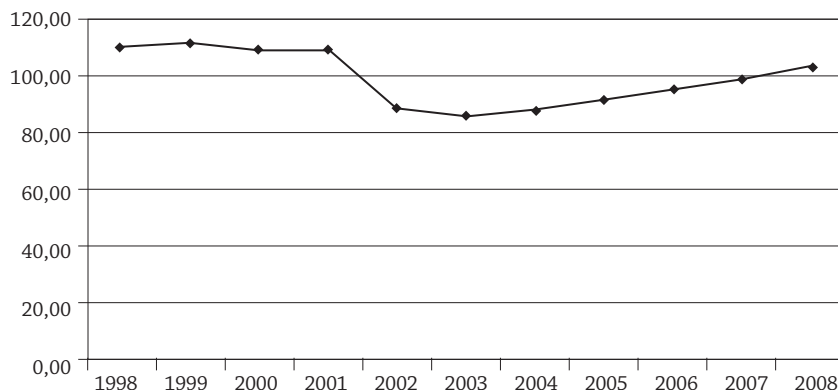
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central del Uruguay.

**Gráfico 4**  
**Índice de Gini de concentración del ingreso real per capita sin valor locativo. País urbano. Ingresos correspondientes a enero-junio de 2001 a 2006**

2001	2002	2003	2004	2005	2006
0,460	0,458	0,461	0,471	0,452	0,456

Fuente: ECH, INE. Extraído de Vigorito, A.; Amarante, V. - "Pobreza y desigualdad en Uruguay, 2006", INE.

**Gráfico 5**  
**Índice de Salario Real (base julio (08=100). 1998-2008**



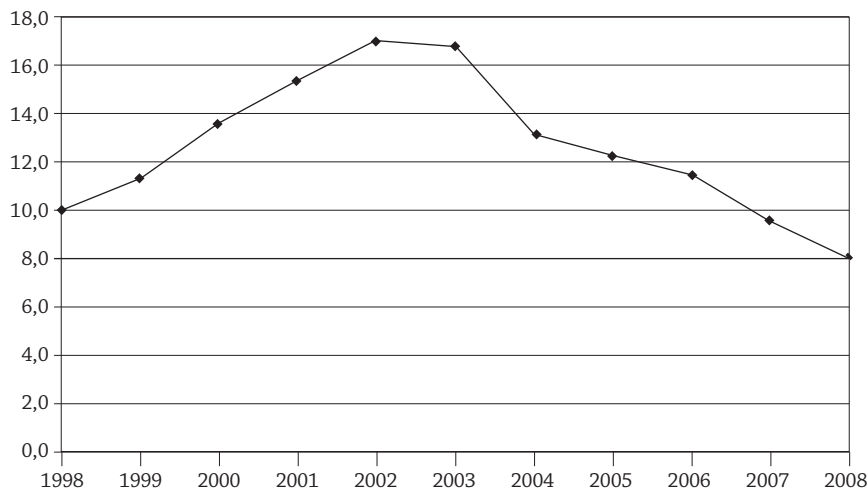
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística

Este desarrollo de la economía también repercutió sobre el crecimiento de los activos; en términos relativos en el 2006 aumentó en un 3.4% para todo el país en relación al año anterior. En correspondencia, se redujeron los inactivos, es decir los desempleados potenciales, aquellos que no buscan trabajo porque consideran que no hay.

Este aumento de los activos fue acompañado por un aumento en la tasa del empleo que creció paulatinamente durante todo el año y también disminuyó notablemente el desempleo abierto que había alcanzado a cifras superiores a un 13% y luego paulatinamente se fue reduciendo a cifras de un solo dígito. (Ver gráfico 6).

Las positivas cifras en materia de empleo permitieron, posiblemente, modificar las condiciones generales para desarrollar la actividad sindical en la medida que, si el mercado de trabajo se vuelve menos fluido se vuelve más difícil para los empresarios sustituir trabajadores competentes pero no complacientes por otros tan competentes pero que se encuentran desempleados. Todo ello favorece las condiciones para que puedan constituirse sindicatos donde no los hay y pueda ampliarse la afiliación en donde ya existían estructuras sindicales.

**Gráfico 6**  
**Tasa de desempleo anual promedio. País urbano. 1998-2008**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística

Las condiciones generales de la economía uruguaya también generaron las condiciones de una notoria mejora de los salarios que crecientemente se asocia con las negociaciones laborales a través de los Consejos de salarios como ya hemos dicho y todo ello conlleva a un aumento de la tasa de sindicalización porque se percibe, correctamente que este es el mecanismo central de definición de la transferencia de rentas del sector empresarial a los trabajadores en el ámbito privado y en correspondencia a ello, la conflictividad obrero patronal también se concentra en los Consejos de salario a través del porcentaje de acuerdos logrados en cada sector.

Con la repercusión de la crisis mundial sobre la economía de nuestro país muy probablemente no pueda seguir mejorando la recuperación salarial por parte de los trabajadores. Por lo menos es posible esperar que hayan consecuencias importantes en este ámbito; ello permitirá percibir en qué medida el crecimiento de las tasas de sindicalización se mantienen, aumentan o se reducen.

Si bien el Derecho a la libertad sindical presenta una cierta articulación con las condiciones generales de la economía, ésta no es mecánica, ni tiene una relación causal automática; sin embargo, dichas condiciones integran el contexto en que se desarrolla la libertad sindical.

Más lejana pero no sin incidencia en el derecho a sindicalizarse aparece la apertura de los mercados, el fenómeno que a veces se identifica con el de la globalización. En efecto, la transformación de las condiciones en las que operan las empresas también repercute sobre los trabajadores. Las dos características que aparecen como más notables en el mundo de trabajo actual sometido a las condiciones que se asocian con el fenómeno de la mundialización del mercado, son la intensificación del trabajo y la inestabilidad del empleo. Estos

dos elementos reenvían a una suerte de precarización de los trabajadores que sostenemos repercute sobre el derecho a la sindicalización.

Una primera problemática relacionada con la creciente intensidad del trabajo se vincula a las formas de abordar dicho tema. En el período ha aumentado notablemente la productividad pero en parte debido a la incorporación de bienes de capital que son reductores de mano de obra; sin embargo, también en ciertos sectores ha aumentado la productividad porque ha aumentado la intensidad del trabajo y ello no solo en el sector industrial sino también en los servicios. Esto último se puede inferir fundamentalmente por los cambios de modalidad de gestionar el trabajo en muchas empresas a través de la fijación de metas para cada trabajador y de evaluaciones de desempeño también total o parcialmente individuales como hemos visto y vinculados a esta transformación del “sentido de trabajo, que incorpora crecientemente conocimientos y competencias intelectuales del trabajador muy orientado a “la resolución de problemas”. En estas situaciones aún para los trabajadores formales ha aumentado el trabajo y el empleo precario. Importa señalar la diferencia entre ambos para entender como pueden repercutir sobre la libertad sindical.

Este nuevo contexto de relaciones laborales se remite fundamentalmente a los trabajadores formales que están insertos en el mercado mundial, sea porque pertenecen a empresas multinacionales o nacionales pero cuya producción se orienta fundamentalmente al mercado externo. En estas empresas muchas veces éstos trabajadores aunque reciben salarios altos, perciben subjetivamente que el empleo y por consecuencia el salario se vuelve precario. Es el caso en donde no alcanzan los objetivos fijados o están por debajo de los estándares de las evaluaciones de desempeño, ambos fijados unilateralmente por las empresas. En principio no está en juego la estabilidad laboral pero los trabajadores sienten que su trabajo en sí, es o bien sin interés, o bien mal retribuido, o de débil reconocimiento por parte de la empresa o finalmente cualquier combinación posible de las situaciones anteriores.

Hablamos en este caso de trabajo precario y no de empleo precario. Esta situación de precariedad se agrava cuando el trabajador es claramente consciente que trabaja a pedido de un cliente. Y la percepción que se está trabajando para un cliente específico que tiene concepciones particulares de cómo debe ser realizado el trabajo está aumentando notablemente en las empresas de la industria privada e incluso de los servicios privados.

También es precario el trabajador que siente que su empleo es incierto. Ahora se trata de empleo precario y no de trabajo precario. En este caso el trabajador no puede prever su futuro profesional. Esta situación que es más conocida y tiene mayores referencias en la literatura especializada es acompañada, al menos potencialmente, por una fuerte restricción de los derechos laborales y en particular del derecho a sindicalizarse. La acción de sindicalizarse o no por parte del trabajador pasa por una mirada reflexiva desde una doble perspectiva en una dimensión utilitaria: ¿Vale la pena afiliarse si uno esta de “salida” a corto plazo? Y, a ello sumado si el intentar afiliarse puede acelerar su partida o restringir la posibilidad de tener un nuevo contrato. Más allá que muchos trabajadores se afilien aún a pesar que este contexto desfavorable puede tener importantes inconvenientes es obvio que estas situaciones de precariedad generan una reducción en la voluntad de afiliarse a un sindicato.

Para evaluar los efectos de estas transformaciones sobre el derecho a ejercer el derecho a la libertad sindical, es necesario remitirse a las experiencias vividas por los trabajadores. De cómo están viviendo esta transición de trabajar para un mercado nacional y pasar

a trabajar en un mercado global internacionalizado, en donde las reglas de juego aparecen como totalmente externas y sin posibilidad de negociación posible. Para aproximarse a estos efectos es necesario evaluarlo desde los tres grandes paradigmas de la satisfacción de los trabajadores y del impacto que le pueden atribuir a la acción sindical para mejorar dicha satisfacción. A su vez, debemos saber que la crisis mundial por la cual estamos pasando también afectará al mercado de trabajo nacional.

Para poder entender las estrategias orientadas a resguardar el derecho a la libertad sindical debemos considerar, en estos contextos altamente convulsionados en relación a la inestabilidad laboral, cuales son las fuentes de identidad y de satisfacción vinculados al trabajo. En este sentido, consideramos que hay tres grandes dimensiones que se complementan.

El “homo faber” que proyecta la satisfacción del trabajador al propio acto de trabajo y constituye una primera dimensión de la identidad del trabajador; el “homo economicus” que permite conectar la satisfacción de trabajo a su retribución en función de un mercado y con esta retribución fortalecer su identidad de trabajador y finalmente; al “homo sociologicus”, que a través de su trabajo genera el reconocimiento por terceros del trabajo que realiza, sea por parte de los que lo contratan, sea por la sociedad en general que lo reconoce y lo califica en función de su trabajo o de su profesión, siendo esto un factor esencial de su motivación y de su identidad social.

Históricamente, la consideración centrales que la satisfacción del “homo economicus” o sea a la idea de retribución justa es la que comúnmente se asimila a la acción sindical y ello a nivel general. También la preocupación por el “homo faber”, las condiciones de trabajo específicas, los accidentes y las enfermedades profesionales son un campo en donde se le ve al sindicato un importante poder de incidencia para mejorar la satisfacción del trabajador.

Es sin embargo, en el “homo sociologicus” que hoy por hoy se juega más fuertemente la relación empresario-trabajador y sobretodo, si aumenta el desempleo, de la relación del trabajador desempleado con la sociedad. Es allí en donde el sindicalismo debería jugar un papel importante en los años próximos aunque hoy por hoy no se perciba claramente como un campo de intervención sindical. Porque es a partir de la valorización de esta dimensión que se debe proyectar la acción del sindicato sobre los trabajadores desempleados buscando romper el foso que a veces se crea entre los trabajadores que están desempleados y los que quedaron empleados.

Si no se logra mejorar la situación de los trabajadores en este plano, es decir, si no se logra que los trabajadores valoricen socialmente sus roles profesionales en la sociedad aún cuando queden temporalmente desempleados, vemos un débil futuro al sindicalismo porque no aparece en correspondencia a una identidad profesional colectiva de trabajadores y por lo tanto ninguna razón para que los trabajadores individualmente considerados se sientan atraídos a afiliarse a los sindicatos.

La dinámica de los mercados internacionales y la creciente intensidad del trabajo han puesto a los trabajadores en una situación de ser el elemento fungible de las estrategias empresariales. El 18 de noviembre pasado, leemos en la prensa diaria que City corp. de 300 000 empleados en el mundo ha decretado el despido de 50 000 en un solo acto para

enfrentar a la crisis. Hoy por hoy los despidos masivos alcanzan a millones de personas en todo el mundo.

Con estos actos, miles de trabajadores llegan a la convicción de una seria falta de valoración de su aporte de parte de sus empleadores. Reconocimiento que creían tener, reconocimiento de sus competencias que por ello los transformaba en ciudadanos respetables frente a sus conciudadanos por trabajar en una multinacional prestigiosa. Será interesante ver cual es la actitud del sindicato frente a estos eventos y la actitud de los trabajadores con respecto al propio sindicato.

## 1.6. Conclusiones generales

Hemos visto que las tasas de afiliación sindical como expresión del derecho a la libertad sindical tienen una clara validez como indicador pero sujeto a determinaciones externas que trascienden las políticas específicamente laborales; a las políticas generales de represión como en la dictadura o las políticas económicas generales e incluso las específicas, tendientes por ejemplo a reducir los contextos en donde es difícil y a veces sin sentido, afiliarse a un sindicato. O incluso, previamente a buscar afiliarse, constituirse en un sindicato, este es el caso del sector informal.

Seguidamente, hemos intentado mostrar que el derecho a la libertad de sindicalizarse no solamente se expresa en las tasas de afiliación sino en ciertas ocasiones pueden expresarse en no afiliarse o incluso desafiarse en función de distintas valoraciones que van desde el análisis de las conveniencias individuales hasta la valoración de la orientación político-gremial del sindicato.

En tercer lugar, quisimos relevar que las tasas de afiliación y más en general el derecho a la libertad sindical se ve influido por fenómenos externos - incluso de fuera del ámbito nacional- que repercuten muy fuertemente sobre el ejercicio efectivo de estos derechos y por lo tanto, que conllevan a concebir políticas específicas por parte de los propios sindicatos para mantener las afiliaciones cuando no se pueden mantener los puestos de trabajo.

Finalmente, hemos intentado demostrar que el derecho a la libertad de sindicalización es básico para la autonomía sindical y ésta, a su vez, es esencial para el establecimiento de un efectivo Diálogo Social. Las altas tasas de acuerdo entre los partners sociales en Uruguay en el último período de gobierno muestran que el grado de libertad sindical obtenido es alto y que, más allá de miradas directa o indirectamente sesgadas, es un extraordinario mecanismo para fortalecer su democracia.

## 2. Trabajo infantil

### 2.1. El trabajo infantil en el pasado y su proyección en el presente

#### 2.1.1. Elementos históricos

El trabajo infantil aún fuera del ámbito familiar no es un fenómeno excepcional y se remonta a la antigüedad.

En Babilonia por ejemplo las leyes de Eshunne fijan que un trabajador libre reciba una ración de dos litros de cebada por día y un poco menos recibirán las mujeres y los niños.



En Egipto existen registros de los niños que trabajaban en las minas penetrando en las galerías subterráneas hasta las cavidades de las rocas “recogiendo penosamente los fragmentos de mineral arrancados y los llevan afuera, a la entrada de la galería” nos deja el testimonio de Agharquides.

El medioevo se caracterizó por una masiva explotación de la mano de obra infantil sea en la economía campesina de subsistencia familiar, sea en las “corveas” en la tierra y en la casa del señor feudal o en los talleres artesanales.

Entre el siglo 17 y el siglo 19 en Francia se fue consolidando la máxima: Niño encontrado, niño obrero (Enfants trouvés enfants ouvriers) señalando que todo niño que llegaba a la Asistencia pública rápidamente era incorporado al mundo del trabajo.

La revolución industrial en Inglaterra no modificó las condiciones de la infancia trabajadora. Por el contrario esta fuerza de trabajo especial alimentó la acumulación capitalista. Y ello no se modifica ni en Alemania, Francia o Estados Unidos. En este último país entre 1853 y 1890 los niños que vagaban en las calles del noreste fueron trasladados forzosamente a trabajar como agrícolas en las plantaciones del Sur.

Con estos ejemplos queremos mostrar que el trabajo infantil no es una actividad marginal y que opera en la esfera domiciliaria en el pasado, ni que es un fenómeno del tercer mundo, aunque en éste sigue desarrollándose. En la década de los ochenta en México en un trabajo de la OIT se habían inventariado unas 100 formas distintas de trabajo infantil. Y ello era la prolongación tanto de la tradición de la conquista española como de la tradición indígena como testimonia el “código Mendoza” escrito mediante una técnica pictográfica indígena para ser enviado al Emperador Carlos V.

También con la “mita”, que era el impuesto exigido por el Estado para las labores que debían realizarse a su servicio, preveía, para la ejecución de dichas tareas, 10 categorías de trabajadores. Las primeras cinco estaban referidas a niños y menores. Así encontramos los niños de cuna, los niños que juegan (de uno a cinco años) los que andan (de cinco a nueve años) que tienen por misión espantar los pájaros de los campos de maíz y en fin, de 12 a 18 años que conducían las llamas a trabajar como aprendices manuales.

Es cierto que desde principios del siglo XIX se comienza tímidamente a intentar reglamentar y aún prohibir el trabajo infantil para poco a poco irse prohibiendo en las primeras Constituciones republicanas.

Sin embargo, ello no eliminó el trabajo infantil ni las pésimas condiciones en que se desarrollaba generando miles de muertos en este segmento de la fuerza de trabajo. Lo que sí aparece que fue alejando a los niños del trabajo en las fábricas fueron dos elementos. La creciente necesidad de saber leer, y eventualmente escribir, para poder leer consignas y órdenes en el mundo fabril crecientemente complejo y, el cambio de estrategia de acumulación capitalista que se expandió en el último tercio del siglo XIX pasando de una estrategia de acumulación basada en la plusvalía absoluta a una estrategia basada en la plusvalía relativa. O sea se abandona la estrategia de aumentar las ganancias por poner a trabajar la mayor cantidad de personas y la mayor cantidad de horas de trabajo en una actividad fabril, a aumentar la intensidad del trabajo incrementando los ritmos de las máquinas en horarios más reducidos. Este cambio de estrategia se produce junto a la organización de los trabajadores que logran la reducción del horario de la jornada de trabajo aunque indirectamente

favorece la transformación de la estrategia de acumulación de los empresarios capitalistas. Este cambio basado ahora en la intensidad del trabajo reduce el interés de los niños que, por sus características fisiológicas, pierden eficiencia ante la intensidad exigida.

Si bien este proceso reduce la presencia de trabajo infantil en el mundo fabril, éste se expande muy lentamente por otras ramas de actividades sin desaparecer del todo aún en los países más desarrollados. En la década de los ochenta trabajos de la OIT muestran que a pesar de que el trabajo infantil es invisibilizado en los países desarrollados, hay rastros de él a través de los accidentes de trabajo de niños que no se pueden esconder.

Este rápido pasaje por la historia del trabajo infantil pretende permitirnos defender una serie de ideas básicas para enfrentar el problema.

En primera instancia, que la prohibición y la reglamentación del trabajo infantil es un fenómeno relativamente novedoso en la historia y no es un fenómeno marginal.

En segunda instancia, que es un fenómeno estructural en donde convergen tanto dimensiones estructurales acerca de los modelos de acumulación de capital y de organización del trabajo o de modelos socio-técnicos de producción como también de dimensiones culturales y aún científicos acerca del papel que ocupa la infancia en la sociedad, de sus requerimientos para lograr alcanzar la edad adulta en plenitud de sus fuerzas físicas e intelectuales.

Hoy sabemos que una de las causas del trabajo infantil es la pobreza, la que, a su vez, genera un círculo vicioso de varias etapas:

- la familia es pobre y por ello el niño/a debe trabajar.
- Debido a que trabaja no puede estudiar
- Debido a sus bajos ingresos envía a su vez a sus hijos(as) a trabajar
- Sin educación sus ingresos como adultos(as) son bajos.
- La familia es pobre... y comienza el ciclo nuevamente.

Como forma de romper este círculo vicioso, la OIT propone:

- ofrecer oportunidades de trabajo decente a los miembros adultos de la familia.
- Mejorar el acceso y la calidad de la educación para los niños especialmente las niñas de familias pobres, y
- Adoptar y aplicar leyes que regulen el mercado de trabajo.

### 2.1.2. Aproximación al concepto de trabajo infantil

Si uno revisa la literatura sobre trabajo infantil se encuentra que existen importantes diferencias en las definiciones. Ello dificulta identificar cuando nos encontramos frente a éste fenómeno, fruto de diferencias conceptuales importantes. Algunos autores, como Alison Mac Ewen Scott (1987), reconocen el cúmulo de ambigüedades existentes en torno al concepto. Por un lado, se reconoce como trabajo infantil aquellos que cumplen “funciones centrales”, por oposición a funciones secundarias, como ayudar a la madre o a otro familiar. O sea “aquellas que formen parte principal de la rutina diaria del niño, cumpliendo una

función esencial para la empresa implicada y una contribución significativa para el ingreso familiar”.

De forma más operativa, pero con un sentido similar los economistas caracterizan al trabajo infantil como:

- a. aquellas actividades que impliquen la participación del niño en la producción y comercialización de bienes a ser consumidos fuera de la familia nuclear.
- b. Que por esta actividad el niño reciba una remuneración no necesariamente monetaria
- c. Y que debe participar regularmente de dicha actividad.

Estas dos definiciones tienen una clara intencionalidad de abordar el trabajo de explotación directa, que si no fuese realizado por niños de una forma u otra debería ser realizado por adultos. En esta franja de trabajo infantil el niño sustituye al adulto ocupando puestos de trabajo que podrían ser ocupados por este último.

Pero estas definiciones son altamente restrictivas y aún en la esfera pública del trabajo, de trabajo para terceros, en tanto excluyen el trabajo familiar no remunerado. Por ejemplo el de los niños que se ocupan de un puesto de venta informal callejero sustituyendo algunas horas por día a sus padres. Los excluyen porque no son remunerados por ello aún cuando realicen actividades para ser consumidos “fuera de la familia nuclear” y “aunque participen regularmente en dicha actividad”.

Pero como aprecia correctamente Susanne Enghelhart, el problema central pasa por aquellas actividades de trabajo que realizan los niños en la esfera privada, “las actividades en la esfera de la reproducción material de la familia” es decir el trabajo doméstico, oponiéndose además al concepto OIT, internacionalmente asumido.

Más allá de los problemas técnicos en la definición y en las posibilidades de cubrir tales actividades o agregarle más actividades en cuanto a la literatura del trabajo infantil existe una ambigüedad central basada en dos miradas que tiene objetivos distintos.

- La primera centrada en la lógica de la actividad económica y que trata de observar al trabajo infantil asociándola a la idea de empleo en un mercado de trabajo. O sea enmarcada en una oferta y demanda de fuerza laboral vinculada a la producción e intercambio de bienes y servicios.
- La otra está centrada en el niño(a), y en su ámbito de reproducción social, su lugar en la familia o en el grupo o ámbito en que vive y donde la actividad económica o de reproducción social cotidiana es relevante, en tanto estrategia de sobrevivencia para él y/o para su familia, grupo, como para el futuro de este niño.

### 2.1.3. El concepto de trabajo infantil en los instrumentos normativos de la OIT

La OIT define el Trabajo infantil claramente en función de la segunda mirada y lo ha reglamentado a partir de los Convenios 138 donde regula las normas de trabajo infantil y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

En general, el término “trabajo infantil” es definido como el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y es nocivo para su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que:

- es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañino para el niño.
- interfiere en su escolarización:
- privándole de la oportunidad de ir a la escuela;
- obligándole a abandonar prematuramente las aulas, o
- exigiendo que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado.<sup>123</sup>

Pero la OIT es consciente que la infancia y la adolescencia es un período que abarca transformaciones importantes del niño y por lo tanto es necesario establecer límites móviles de trabajo para distintas edades por un lado y por otro, realizar una tipología de trabajos infantiles para ser más certero en sus programas de erradicación del trabajo infantil.

Esta tipología tiene las siguientes categorías:

- un trabajo realizado por un niño o niña que no alcanza la edad mínima especificada para el tipo de trabajo -que se trate (según determine la legislación nacional, de acuerdo con normas internacionalmente aceptadas).
- trabajo peligroso y
- formas incuestionablemente de Peores formas de Trabajo Infantil (PFTI).

Por edad mínima de admisión al empleo, el convenio 138 de la OIT, establece que ésta no deberá ser inferior a edad en la que cesa la obligación escolar y, en todo caso, a los 15 años que es el caso de Uruguay ( 14 en los países en desarrollo). Sin embargo la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de 13 a 15 años de edad (o de 12 a 14 años en los países en desarrollo) en trabajos ligeros. Este se entiende como aquel que es probable que no perjudique su salud y desarrollo y que no impida su escolarización o participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por autoridades competentes, ni su capacidad de beneficiarse de la instrucción debida. (Artículo 7 del Convenio 138).

Por trabajo peligroso, considera todo trabajo que suponga una amenaza para el bienestar físico, mental y moral de un niño y sea por su naturaleza o por condiciones en que se lleva este tipo de trabajo y la edad del niño en que define los límites para su abolición. (Artículo “d” del artículo 3 del Convenio 182). Y se especifica el contenido del trabajo peligroso en la “Recomendaciones sobre peores formas de Trabajo Infantil 1999” en el apartado 3:

123 (Unión Interparlamentaria/OIT 2002).

- a. los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual.
- b. los trabajos en que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados.
- c. los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos o herramientas peligrosos, o conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas.
- d. los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo a sustancias agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud y
- e. los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados y nocturnos o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

Por formas incuestionablemente peores de trabajo infantil (FPTI) a partir del artículo 3 de la Convención 182 de la OIT, se entiende:

- a. Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas de esclavitud.
- b. La utilización, reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
- c. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tales como se definen en los tratados internacionales pertinentes y
- d. el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

En síntesis, en sus formas más extremas, el trabajo infantil implica niños, niñas o adolescentes que son esclavizados, separados de sus familias, expuestos a graves riesgos y enfermedades y/o abandonados a valerse por sí mismos en las calles de las grandes ciudades, a menudo a muy temprana edad.

El que una forma particular de “trabajo” pueda ser llamada “trabajo infantil” depende de la edad del niño y niña, el tipo y horas de trabajo desempeñado, las condiciones bajo las que se efectúa y los objetivos perseguidos por los países individuales. La respuesta varía de país en país, así como entre sectores dentro de los países.

#### 2.1.4. Otras reflexiones sobre el tema

Como veremos más adelante, sin caer en una visión de una sociedad “dual” creemos que existen sistemas socioeconómicos con preeminencias diferenciadas en cuanto a la funcionalidad del trabajo infantil, porque están basados en sistemas socio-técnicos de lógicas diferentes, unos centrados en aprendizajes tradicionales en el acto de trabajo y otros en la capacidad de aprehender conceptos abstractos.

Ellos explican las diferencias relativas de trabajo infantil en distintos sectores económicos de las sociedades. Es distinta la funcionalidad del trabajo infantil, como veremos más adelante, en ciertos sistemas de producción agraria, en donde aparece en términos relati-

vos, una mayor utilización del trabajo infantil, que en los sistemas de producción urbana. Aunque ambos operen en el mismo sistema económico general y que, por lo tanto, existan transacciones económicas entre estos sectores, y migraciones del campo a la ciudad, constituyendo así sistemas económicos y sociales integrados.

Pero más allá de ello, es necesario comprender que en la medida en que avanzamos a una sociedad de conocimiento, comunicación e información, aumentan los requisitos de educación y de formación general para la vida, para enfrentarse a un futuro de crecientes requisitos intelectuales en la inserción en mercados de trabajo cada vez más exigentes desde un punto de vista intelectual. Ello se opone con una entrada demasiado prematura en el mercado de trabajo por parte del niño que al hacerlo queda definitivamente limitado en su proyección posterior.

Ya no es solamente el histórico problema de la carga física del trabajo a la que puede encontrarse sometido el niño trabajador, como lo era en la antigüedad, y en ciertas situaciones extremas sigue siéndolo hoy en día, lo que justifica la búsqueda de erradicación del trabajo infantil hoy en día. A este fundamento que sigue siendo válido se le agrega el de garantizar el desarrollo intelectual pleno del niño y de su proyección como ciudadano, lo que en la actualidad también está en juego, cuando se incorpora al niño prematuramente al mercado de trabajo.

También para dar cuenta de este nuevo fundamento para buscar erradicar el trabajo infantil, lleva necesariamente a ampliar el campo del trabajo que debe ser erradicado. En este nuevo contexto de exigencias de educación y formación también es necesario reducir el trabajo del niño en el hogar. Lo que se denomina en términos estadísticos, “trabajo intensivo en el hogar” para diferenciarlo de las tareas de colaboración puntual que todo niño.

## 2.2. Las estadísticas sobre trabajo infantil

En el presente análisis estadístico, en función de la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada relevada por el INE durante el año 2006 (ENHA), se concibe al trabajo infantil como el conjunto de niñas y niños que desarrollan una actividad económica bajo los parámetros habituales estipulados por la OIT y el SCN. A este subgrupo se le denomina trabajo infantil propiamente dicho. A su vez, se define el concepto de trabajo intensivo dentro del hogar, con el objetivo de captar la situación de los niños que si bien aparecen como inactivos, presentan una dedicación a las tareas domésticas que potencialmente pueden poner en riesgo su desarrollo.

### 2.2.1 Trabajo infantil propiamente dicho

En los dos cuadros siguientes (Cuadros 1 y 2) podemos observar que en términos relativos y en términos absolutos el trabajo infantil no es excesivamente numeroso en el Uruguay, representa el 5.4% de la totalidad de los niños(as) uruguayos, siendo aproximadamente algo más de 35 000 niños que tienen un trabajo propiamente dicho, o sea que trabajan fuera del hogar en la totalidad del país.

Aunque las cifras muestran que no se trata de una población excesivamente numerosa y notoriamente menor que en otros países del mundo, hay situaciones que merecen una particular atención:

a. El trabajo infantil ilegal

Todos(as) los que trabajan entre 5 y 11 años, que representan el 1.5% del total, lo hacen ilegalmente porque la ley uruguaya prohíbe el trabajo a todo menor de 15 años.

A ello debería agregarse los niños menores de entre 12 y 15 años que trabajan, los que no pueden identificarse en forma precisa, dado que la categoría estadística donde están comprendidos los reagrupa entre los 12 a 17 años de edad, representando el 9.2% de todos los niños(as) uruguayos de ese tramo de edad. Para poder estimar a los niños menores de 15 años que trabajan debemos previamente estimar la cantidad de niños que trabajan de 12 a 15 años para luego sumarlos a los que trabajan de 5 a 11 años. Si bien el tramo de 12 a 15 años representa tres años y el tramo de 15 a 17 dos años, la experiencia nos indica que aumenta con creces la incorporación de los niños con la aproximación a la mayoría de edad. Incluso, la edad mínima de 15 años juega un papel fundamental porque a partir de esa edad puede otorgarse permisos de trabajo y porque culturalmente en el país los niños de 15 o 16 están en la edad de culminar el primer ciclo de secundaria y en consideración de una importante sector de la población estarían ya en edad de trabajar. Esto lleva que estimemos que de 12 a 15 años trabaje solo un tercio de los 9.2% del tramo de 12 a 17 años o sea 3% aproximadamente.

Si los niños de 5 a 11 años son aproximadamente unos 500 niños los de 12 a 15 serían unos 1.100 niños, los niños menores de quince años que trabajaban fuera del hogar en Uruguay el 2006 representaban aproximadamente 1.600 niños.

A ello debe agregarse los niños que también están en una situación de ilegalidad porque aunque tengan la edad permitida no tienen el debido permiso otorgado por el INAU. Si se tiene en cuenta la cantidad de permisos otorgados por INAU anualmente, aproximadamente un tercio de los menores que podrían trabajar legalmente, no lo hacen porque no retiraron su permiso. Ellos representarían unos 11.300 niños lo que sumado a los 1600 menores de 15 años arrojaría una cifra de 12.900 niños que trabajan en la ilegalidad en el año 2006 aproximadamente.

Más allá de que estas cifras sean muy poco seguras en la medida en que solo se trata de un ejercicio a partir de bases muy frágiles, las cifras acumuladas hacen que nos enfrentamos a un problema que aparece como serio y que deberá encararse teniendo en cuenta aspectos culturales y sociales más allá de los económicos.

b. El trabajo infantil y el área geográfica

Es interesante señalar que, como veíamos, el total de niños que trabaja representa al 5.4% de la totalidad de los niños uruguayos: sin embargo, tanto en Montevideo como en el Interior de las ciudades más importantes, la cantidad de niños que trabaja es inferior o igual a este promedio nacional (4.5% y 5.4% respectivamente).

Los que sí están claramente por encima del promedio nacional son los niños de localidades menores de 5.000 habitantes que alcanzan 7.7%, o sea 42% más que el promedio nacional antes mencionado. Los niños que habitan en poblaciones de menor tamaño están trabajando principalmente en tareas agrícolas o al menos vinculadas a ellas; en este medio en donde el aprendizaje de las tareas agrícolas se realiza en el propio trabajo por el sistema socio-técnico dominante. A su vez, esta situación se ve fortalecida cuando el trabajo de los

jóvenes aparece como la única alternativa a “no hacer nada” en áreas geográficas en donde no existen estructuras educativas de estudios pos-escolares. No obstante ello, la falta de densidad poblacional de estas áreas hace que los niños que se encuentren en esta situación sean muy pocos.

**Cuadro 1**  
**Porcentaje de niños que realizan tareas fuera del hogar**  
**por área geográfica según tramo de edad. 2006.**

<b>Tareas fuera del hogar (trabajo infantil propiamente dicho)</b>			
	<b>5 a 11</b>	<b>12 a 17</b>	<b>5 a 17</b>
<b>Proporción</b>			
Montevideo	1,9	7,1	4,5
Interior (loc.de más de 5000 hab.)	1,4	9,5	5,4
Loc. De más de 5000 hab. (incluye Montevideo)	1,6	8,5	5,0
Loc. De menos de 5000 hab.	1,2	14,2	7,7
Total	1,5	9,2	5,4
<b>Distribución</b>			
Montevideo	42,1	51,0	31,0
Interior (loc.de más de 5000 hab.)	46,7	28,1	50,1
Loc. De más de 5000 hab. (incluye Montevideo)	88,8	79,1	81,1
Loc. De menos de 5000 hab.	11,2	20,9	18,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: ENHA, extraído de Arim, R; Salas, G. Módulo de trabajo infantil y adolescente.  
 Principales resultados. Informe temático ENHA 2006.

**Cuadro 2**  
**Cantidad e incidencia de niños entre 5 y 17 años según**  
**condición laboral por área geográfica. 2006.**

	<b>Niños que no realizan tareas fuera del hogar</b>	<b>Niños que realizan tareas fuera del hogar</b>	<b>Total de niños</b>	<b>Incidencia de las tareas que se realizan fuera del hogar</b>
Montevideo	310759	17643	328403	5,4
Interior (más de 5.000 hab)	231700	10685	242385	4,5
Localidades de más de 5.000 hab	542459	28328	570787	5
Localidades de menores de 5.000 hab	85453	7233	92687	7,7
Total	627913	35562	663475	5,4

Fuente: ENHA, extraído de Arim, R; Salas, G. Módulo de trabajo infantil y adolescente.  
 Principales resultados. Informe temático ENHA 2006.



### 2.2.2. Tareas intensivas dentro del hogar

#### a. Tasas de participación intensiva en las tareas del hogar

En el cuadro N° 3 se observa que la incorporación de las tareas intensivas en el hogar hace aumentar notablemente las tasas de participación de los niños en el trabajo. En el tramo de los niños de 11 a 15 años solamente el 1.5% trabajaba en trabajos “propriadamente dichos” pero la tasa salta a 13.2% cuando se le agrega los niños que realizan “tareas intensivas en el hogar”. Esta situación curiosamente muestra que aquellos que se encuentran sobre representados, por encima de los promedios nacionales, son los niños de Montevideo (15.1%) y los de menos de 5.000 habitantes del Interior (15.3%).

Pero esta similitud esconde realidades distintas. En el caso de los niños de Montevideo el crecimiento se debe a un papel que juegan los niños menores de 11 años ayudando en las tareas del hogar frente a la reducción del tamaño de los hogares y en particular frente a la creciente monoparentalidad que lleva a que los niños deban ocupar roles de responsabilidad a edades crecientemente más tempranas para suplir las tareas de los adultos.

En el caso de los hogares en zonas rurales habíamos visto que el componente de trabajo propriadamente dicho o sea fuera del hogar era mucho más importante y posiblemente exista una mayor cantidad de tareas de tipo tradicional vinculada a la menor cantidad de “artículos del hogar” en estas áreas geográficas. En cuanto al trabajo propriadamente dicho y las tareas “intensivas del hogar” en las ciudades del Interior de más de 5000 habitantes uno podría pensar que existe una suerte de modelo de vida más “protegido”, o al menos más contenido, ya que solo representa un 9.5% de la totalidad de los niños de ese tramo realizan tareas de este tipo, algo más de un tercio menos que en las otras áreas geográficas.

El crecimiento del trabajo intensivo en el hogar se hace más pronunciado todavía en el tramo de 12 a 17 años en donde se salta de 14.4% de los que realizan un “trabajo propriadamente dicho” a 31.7% si se le suman los que realizan tareas intensivas en el hogar. Algo menos de un tercio de los niños uruguayos de 12 a 17 destinan una importante parte de su tiempo a realizar tareas de trabajo con remuneración económica o de soporte de las tareas del hogar. Pero lo más importante a retener de este cuadro es el peso que tiene la actividad de los niños en las tareas del hogar mostrando así un perfil y un papel poco puesto en relevancia por los estudios especializados: los niños juegan un importante papel en las tareas materiales de reproducción material y cotidiana de los hogares más allá del papel que juegan en el plano afectivo.

**Cuadro 3**  
**Porcentaje de niños que realizan tareas dentro y fuera del hogar**  
**por área geográfica según tramo de edad. 2006.**

Tareas dentro del hogar			
	5 a 11	12 a 17	5 a 17
<b>Proporción</b>			
Montevideo	15,1	25,8	17,3
Interior (más de 5.000 hab)	9,5	34,8	24,3
Localidades de más de 5.000 hab	12,8	31	21,4
Localidades de menores de 5.000 hab	15,3	35,8	24,9
Total	13,2	31,7	21,9
<b>Distribución</b>			
Montevideo	25,3	29,7	28,3
Interior (más de 5.000 hab)	58,2	54,5	55,6
Localidades de más de 5.000 hab	83,5	84,2	83,9
Localidades de menores de 5.000 hab	16,5	15,8	16,1
Total	100	100	100

Fuente: ENHA, extraído de Arim, R; Salas, G. Módulo de trabajo infantil y adolescente.  
 Principales resultados. Informe temático ENHA 2006.

### 2.3. Las tareas concretas que realizan los niños

Como puede apreciarse en el cuadro 4, las tareas que ocupan principalmente a los menores en términos generales son el “hacer mandados” en todas las áreas geográficas. En términos general, no parece ser una de las dimensiones de trabajo más constrictivas ni más perjudiciales para los niños lo que aparece como algo muy positivo.

En Montevideo aparece como segundo rubro en importancia el hacer limpieza y mantenimiento del hogar, rubro que tampoco puede ser considerado excesivamente riesgoso para los niños. Pero en el Interior aparece con un 6.7% la tasa de los niños que deben lavar planchar o cocinar y una tasa de 5.5% de menores que realizan tareas de cuidar niños más pequeños o personas enfermas, que ya aparecen como tareas de mayor responsabilidad y aún de riesgo para menores. En las localidades de menos de 5000 habitantes aparece una tasa de 6.2 niños que realizan labores agrícolas que confirma lo que decíamos previamente en cuanto a la inserción en sistemas socio-técnicos en donde el aprendizaje se realiza en el trabajo.

**Cuadro 4**  
**Proporción de niños entre 5 y 17 años que desarrollan tareas en el hogar según tarea que realizan por área geográfica. 2006.**

	Lavar, planchar o cocinar	Cuidar niños más pequeños o personas enfermas	Hacer limpieza y mantenimiento del hogar	Labores agrícolas	Hacer mandados	Total	Horas promedio
Montevideo	4,7	4,7	8,6	1,2	12,0	17,3	5,8
Interior	6,7	5,5	11,3	1,4	19,1	24,3	7,2
Localidades de más de 5.000 hab	5,9	5,1	10,2	1,3	16,1	21,4	6,3
Localidades de menores de 5.000 hab	7,0	5,1	10,4	6,2	17,0	24,9	9,1
	6,0	5,1	10,2	2,0	16,2	21,9	6,7

Fuente: ENHA, extraído de Arim, R; Salas, G. Módulo de trabajo infantil y adolescente. Principales resultados. Informe temático ENHA 2006.

#### 2.4. Evolución del Trabajo infantil y su inserción escolar

En el cuadro n° 5 se puede observar que en materia de asistencia a centros educativos de niños entre los 5 y 17 años según sexo, comparando las cifras de 1999 y de 2006, la distribución total de niños, varones y niñas incluidos que no asisten ha disminuido del 9.4% de niños al 6.0, lo que supone una disminución de un 29.6% de niños que no asisten a centros escolares. Y ello se verifica también por una disminución de las niñas que no asisten, se redujo de un 8.2% de las niñas en 1999 al 5.1% en el 2006, o sea disminuyó un 30% entre estos dos años. La baja porcentual de niños que no asisten fue menor, en un 28%, pasando, en los años 1999 y 2006, respectivamente, de una tasa de 10.5 a una tasa de 6.8% En ello pueden haber incidido múltiples factores entre los cuales estaría el inicio del PANES que tenía como contrapartida la obligación de la escolarización de los niños para ser beneficiarios de ese programa.

Es importante preguntarse en que medida incide el hecho que los niños trabajen para no para asistir a los centros escolares y cual fue el impacto de los programas tipo PANES y otros mecanismos para reinsertar a los niños en el sistema escolar sobre esta población de niños que trabajan.

En 1999 casi la mitad de los niños que trabajaban no asistían a los centros escolares (49.9%), esta tasa disminuyó a algo menos de un tercio de la totalidad de los niños que trabajan (32,3%), lo que muestra globalmente la eficacia de las medidas tomadas, además de una posible coyuntura favorable, y particularmente favoreció más a los niños que trabajan ya que las tasas de reducción de asistencia fueron 29,6% para la totalidad de los niños mientras que esta reducción aumentó a 35,4% en los que trabajan.

Dicho esto, es importante señalar que, en cuanto al aumento de inserción en centros escolares de los niños que trabajan de 5 a 17 años, este se produjo fundamentalmente en las

niñas cuya tasa de aumento en la inserción en los centros escolares aumentó en un 78,5%, en cambio en los varones si bien también, este crecimiento fue solamente de un 6.4%. De otra parte, disminuyó en números absolutos la cantidad de menores varones que trabajan pasando de 22.500 en 1999 a 17.448 en 2006; porcentualmente ello significa una reducción de un 22.5%. En contraposición, la cantidad de niñas que trabajan aumentó en términos absolutos de 11.660 a 14.565, o sea, a diferencia de los varones, el porcentaje se incrementó en una de 20.4%.

Uno podría hipotetizar que los tipos de inserción laboral de los varones es mucho más incompatible con la inserción en centros escolares que las de las niñas y por lo tanto la tasa de aumento de niños que trabajan y asisten a centros escolares es menor por un lado y por otro, para asistir a los centros escolares deben abandonar las actividades laborales mucho más que las niñas como queda demostrado en las cifras comparativas. Y en sentido inverso, las niñas que trabajan y asisten a los centros escolares han aumentado entre los dos períodos analizados pero también han aumentado las niñas que trabajan asistiendo a los centros escolares. Por lo tanto en el caso de los varones el centro escolar aparece como un mecanismo de postergar la incorporación al mercado de trabajo, pero este mecanismo no aparece como eficaz con las niñas.

### Cuadro 5

**Asistencia a centros educativos de niños entre 5 y 7 años según sexo. 1996-2006. País urbano (localidades de más de 5000 hab.)**

		Distribución de niños		Cantidad de niños		Variación (%)
		1996	2006	1996	2006	1996-2006
<b>Niños que trabajan</b>						
Asiste	Varones	46,2	67,3	10400	11066	6,4
	Niñas	58,1	68,1	6700	11960	78,5
	Total	50,1	67,7	17100	23026	34,7
No asiste	Varones	53,8	32,7	12100	5382	-55,5
	Niñas	41,9	31,9	4900	5605	14,4
	Total	49,9	32,3	17000	10987	-35,4
<b>Total de niños</b>						
Asiste	Varones	89,5	93,2	238050	271268	14,0
	Niñas	91,8	94,9	232781	265728	14,2
	Total	90,6	94,0	470831	536996	14,1
No asiste	Varones	10,5	6,8	27817	19849	-28,6
	Niñas	8,2	5,1	20882	14427	-30,9
	Total	9,4	6,0	48699	34276	-29,6

Fuente: ENHA, extraído de Arim, R; Salas, G. Módulo de trabajo infantil y adolescente. Principales resultados. Informe temático ENHA 2006.

## 2.5. Relaciones de trabajo y aprendizaje en el trabajo infantil

En el siguiente cuadro que analizamos reagruparemos los niños que trabajan en dos grandes categorías de los datos presentados. Los niños que trabajan con los padres (18.3%)

y los niños que trabajan con otros adultos de la familia y el hogar (10.4%) que suman en total 28.7% de la totalidad de los niños que trabajan, de aquellos niños que trabajan solos (43.1%), los niños que trabajan con otros adultos (19.2%) y los niños que trabajan con otros niños menores de 18 años (9.0%) que suman 71.3%. Este reagrupamiento lo realizamos en función que pensamos que en el primer grupo, los que trabajan de alguna forma con familiares, existe un componente de aprendizaje mayor que en el segundo grupo. Esto no es necesariamente así porque obviamente no es necesario realizar el aprendizaje del trabajo en el ámbito familiar, sin embargo, debe ser muy pobre el trabajo de los niños que trabajan solos y de los niños que trabajan con otros niños y en el caso de los niños que trabajan con otros adultos es donde se obtienen mejores remuneraciones aunque sea igual que cuando trabajan con los padres, porque hipotetizamos que en estos casos, el componente de remuneración o sea venta de fuerza de trabajo tiene una funcionalidad similar a la de un adulto tanto para el trabajador, o sea ser remunerado como para la institución o empresa que lo contrata o para la cual presta el servicio.

Por lo tanto podemos encontrarle alguna funcionalidad al 28.7% del trabajo infantil, porque en éste hay algún componente de aprendizaje. Este porcentaje aparece como muy disminuido frente a más de la mitad de los niños que trabajan solos o en colectivos de menores de 18 años (52%), y tomando la distinción geográfica, en el Interior este porcentaje aumenta (56.7%). También es posible que estos niños que trabajen solos o con otros menores de 18 años sean donde se concentren los que lo hacen sin el permiso del INAU.

Estos quizás sean los niños que tengan un futuro más vulnerable y representan más de la mitad de los niños que trabajan fuera del hogar.

Cuadro 5

**Distribución de niños que realizan tareas fuera del hogar según con quien la realizaron o a quien ayudaron por área geográfica, proporción de niños que reciben remuneración y remuneración promedio de aquellos niños que reciben alguna paga.**

Distribución de niños según con quien realicen las tareas							
		Solo	Con los padres	Con otros adultos de la familia y el hogar	Con otros adultos	Con otros menores de 18 años	Total
Montevideo		36,7	23,3	6,3	15,3	18,3	100
Interior		50,9	12,5	13,6	17,3	5,8	100
Loc. de más de 5000 hab.		45,2	16,6	10,8	16,5	10,5	100
Loc. de menos de 5.000 hab.		34,2	24,6	8,9	29,7	2,8	100
Total		43,1	18,3	10,4	19,2	9	100
Proporción de niños que reciben remuneración entre los niños que trabajan y remuneración promedio de aquellos que reciben alguna paga							
Montevideo	Proporción	68,5	51,7	51,5	74,4	69,7	64,6
	Remun. Promedio	478	366	358	1682	207	610
Interior	Proporción	70,2	61,5	54,7	90,7	33,1	68,4
	Remun. Promedio	670	1150	920	1150	87	845
Loc. de más de 5.000 hab.	Proporción	69,7	56,2	54	84,9	57,4	66,7
	Remun. Promedio	612	765	801	1288	184	756
Loc. de menos de 5.000 hab.	Proporción	83,2	48,6	68,3	80,8	74,7	72,5
	Remun. Promedio	1229	1361	1355	2243	293	1570
Total	Proporción	71,7	54,3	56,2	83,9	58,4	68,1
	Remun. Promedio	516	490	509	1307	112	626

Fuente: ENHA, extraído de Arim, R; Salas, G. Módulo de trabajo infantil y adolescente. Principales resultados. Informe temático ENHA 2006.

## 2.5. Conclusiones

El trabajo infantil no aparece como un fenómeno extremadamente grave en el Uruguay en primera instancia. Pero si uno observa el papel relevante que juega en las tareas intensivas del hogar en una importante cantidad de hogares uruguayos uno puede percibir que todavía en la cultura uruguaya no hay una clara consciencia de las limitaciones para el futuro que estas asignaciones de trabajo por parte de las familias pueden tener para el futuro de estos niños.

Por otro lado, si existe la idea que los niños pueden ocupar funciones u ocupaciones de respaldo en las familias u hogares, para que otros miembros adultos del hogar puedan realizar tareas fuera del hogar establece una frontera muy débil que puede traspasarse en

caso de crisis de la familia o crisis económicas con caídas drásticas de ingresos. O sea en estos últimos casos puede llevarse a que el niño realice “trabajos propiamente dichos” en el lenguaje estadístico. O sea trabajos fuera del hogar por alguna forma de remuneración.

A lo anterior debe agregarse que hemos detectado la existencia de distintas subculturas en el Uruguay que se materializan en modelos socio-técnicos de producción de distinta lógica. En el caso de ciertas formas de producción de trabajo rural aparece como más “natural” el trabajo infantil vinculado a aprendizajes de tareas que solamente pueden realizarse en la actividad del trabajo. La erradicación del trabajo infantil en estas condiciones implica la transformación de toda una lógica productiva que si bien está retrocediendo en el Uruguay actual todavía está fuertemente presente.

Las tareas del trabajo que se realizan fuera del hogar no aparecen en términos generales como extremadamente riesgosas para el niño ni dentro de lo que la OIT define como trabajo peligroso. Sin embargo, la realización sistemática de actividades laborales tiene sus consecuencias, en particular sobre el futuro de estos niños y niñas que trabajan. Lo mismo es válido para los niños y niñas que realizan tareas intensivas en el hogar.

Encontramos que, una importante cantidad de niños que trabajan lo hacen previamente a la edad autorizada por la ley y tenemos fuertes indicios que hay contingentes de niños que si bien podrían estarlo, no trabajan con las autorizaciones de los organismos competentes. Mecanismos de promoción de la permanencia en las instituciones educativas ha demostrado tener su utilidad aunque sea más eficaz con los varones que con las niñas aparentemente.

Finalmente una llamada de atención fuerte con respecto al trabajo infantil está relacionado al trabajo de los niños “que trabajan solos” o “con otros menores de 18 años”, en tanto éstos representan un porcentaje muy elevado dentro de la totalidad de los niños que trabajan fuera del hogar.

Tampoco aparece como sistemática lo que la OIT denomina “Peores formas de trabajo infantil”. Sin embargo esporádicamente aparecen casos puntuales de prostitución infantil y también de pornografía infantil. Si bien no existen estadísticas al respecto, es posible que estos fenómenos hayan tenido algún desarrollo aunque todavía no sean excesivamente visibles.

### **Bibliografía y fuentes consultadas**

- Arim Rodrigo y Salas Gonzalo. (2006) “Modulo de Trabajo Infantil y Adolescente. Informe Temático ENHA.
- OIT (1990) “La lucha contra el Trabajo Infantil” Publicado bajo la Direccion de Asseffa Bequele y Jo Borden, Ginebra. Suiza.
- OIT “Guía II Programas de duración determinada para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil”.
- OIT (2004) “Trabajo Infantil”. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Ginebra Suiza.
- Rodgers Gerry y Standing Guy: (1983) “Funciones económicas de los niños; problemas para el análisis” en Trabajo Infantil, Pobreza y Subdesarrollo. OIT Ginebra Suiza.
- Sandrin Jean (1982) “Enfants trouvés enfant ouvriers” Aubier Paris Francia.

Schibotto Giangi. “Niños trabajadores. Construyendo una Identidad” MANTHOC Ed. IPEC Perú 1990.

### 3. Discriminación en el mercado laboral

#### 3.1. Introducción

##### 3.1.1 Discriminación, derechos humanos y mercados laborales

La organización de las Naciones Unidas entiende por discriminación “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”. (Declaración del Comité de Derechos Humanos).

El Convenio 111 de la OIT define la discriminación en el ámbito laboral como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”<sup>124</sup>. Otros criterios discriminatorios han sido propuestos por gobiernos, organizaciones empresariales y de trabajadores, incluyéndose entre otros: la discapacidad, la edad, el estado de salud, la seropositividad VIH/SIDA real o presunta, la afiliación sindical y la situación familiar.

La discriminación en el mercado laboral cobra especial relevancia dada la centralidad del trabajo como articulador de la vida social y mecanismo de integración, reconocimiento social y acceso a los recursos que facilitan mejores condiciones de vida. Por otra parte, suele estar reforzada por mecanismos de discriminación que actúan simultáneamente desde otros ámbitos, sobre los mismos sujetos. De esta manera, la discriminación en los ámbitos laborales acentúa situaciones de exclusión y debilita la integración social. En términos productivos, obstaculiza el aprovechamiento óptimo de las capacidades y calificaciones de los recursos humanos que tiene una sociedad.

Si bien estas definiciones parecen muy claras, una mirada sobre la realidad muestra que no siempre es sencillo discernir frente a un comportamiento, un dispositivo legal o una situación si estamos en presencia de un evento discriminatorio o si el trato, la norma o el resultado desigual que estamos viendo se debe a otras razones.

Como ya se ha señalado, la propia OIT plantea que no todas las diferencias de trato son “ilícitas”; no lo son, por ejemplo, las que se justifican por las exigencias reales del empleo. Las distinciones basadas en las destrezas o en los esfuerzos exigidos por el trabajo son justas y legítimas, como también lo son las disparidades en la remuneración en función del número de años de formación o de horas trabajadas. Tampoco son discriminatorias las medidas especiales que conllevan un trato diferenciado para quienes tienen necesidades

124 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación N° 111, OIT (1958). (Ratificado por Uruguay por la Ley 16.063 de 06/10/1989).



particulares por razones de género, de discapacidad mental, sensorial o física, o de extracción social.

Si una solicitud de empleo para un puesto de secretaria se ofrece sólo a mujeres o si un puesto de oficial mecánico se publica en los anuncios de “empleo masculino” ¿estamos ante actos discriminatorios? En cualquiera de estos casos no parece haber una justificación basada en las exigencias “reales” del empleo. De hecho, tanto hombres como mujeres ocupan puestos de este tipo actualmente.

Tampoco parecería una exigencia “real” la fisonomía de las personas para ocupar cargos cuando se solicita enviar una foto con el curriculum. ¿Tendrá una persona no blanca las mismas oportunidades que una blanca?

Si los mecanismos para un ascenso dependen de cursos que se brindan fuera de horario, ¿tendrán iguales oportunidades las mujeres con hijos pequeños que los hombres?

Estos ejemplos simples llevan a reflexionar sobre el concepto de discriminación, cómo se construye socialmente a partir de relaciones de dominación y se renueva en forma permanente a partir de la interpretación que los actores hacen de las diferencias y desigualdades que “visualizan” en la sociedad.

Desde un enfoque sociológico, siguiendo a Carlos Belvedere, puede definirse la discriminación como “la exclusión legitimada y/o institucionalizada basada en un estereotipo que naturaliza una identidad social mediante la sutura en torno de rasgos particulares a los cuales se les adscriben dogmáticamente como indisociables, características negativas que no le son necesarias.”(Belvedere, 2002). Entre estos rasgos particulares se encuentran elementos tan heterogéneos como el género, la etnia, la nacionalidad, la edad, la enfermedad, la religión, la ideología política, la condición económica, el nivel educativo, etc.

“Toda discriminación social comporta un intercambio recíproco, pero desigual, de reconocimientos evaluativos entre actores sociales que ocupan posiciones dominantes y dominadas en el espacio social. En virtud de este intercambio, los actores que ocupan posiciones dominantes tienden a imponer una definición sobrevaluada (y por lo tanto etnocéntrica) de sí mismos, a la vez que atribuyen unilateralmente identidades minoradas, devaluadas y frecuentemente estigmatizadas a los dominados. De aquí resulta un intercambio desigual de valores (cualitativos) que tiende a generar un tipo particular de conflictos llamados “conflictos de reconocimiento”, analíticamente distintos de los conflictos de interés y de los ideológicos.” (Giménez, G., 2003)

Este acercamiento al concepto de discriminación permite entender el papel que juega la lucha de los actores dominados en la modificación de los alcances y los contenidos de la discriminación. Los movimientos feministas, de minorías étnicas, de diversidad sexual, etc. han puesto en evidencia que determinadas desigualdades de oportunidad “justificadas” eran en realidad discriminatorias. Los cambios en las propias estructuras productivas y en la dinámica de los mercados de trabajo facilitan estos cambios de “mirada” pero también incentivan la aparición de nuevas formas de discriminación sobre los mismos actores o sobre otros. Un ejemplo notorio es el proceso que viven los inmigrantes en Europa en los últimos años frente a un ciclo de recesión y actualmente de crisis, donde aparecen nuevos mecanismos y comportamientos discriminatorios incluso sobre grupos de inmigrantes que anteriormente no presentaban conflicto para esas sociedades. En el caso de la discrimi-

nación de género, en muchos países -Uruguay incluido- la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha pasado de ámbitos como la educación (ya que hoy la población femenina tiene niveles más altos que la masculina) al mercado laboral (donde se mantienen o acentúan condiciones desventajosas para las mujeres).

Esta perspectiva muestra también las dificultades que presenta la interpretación de normas sobre qué es un acto discriminatorio en el mercado laboral o en cualquier otro ámbito, no sólo para los juristas sino para las propias personas enfrentadas a situaciones que podrían ser discriminatorias pero que les cuesta reconocer como tales. Por ejemplo, la aparición en la agenda pública de los derechos de los discapacitados ha generado una mayor visibilización sobre la discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades que ha sufrido esta población, exigiéndose cambios normativos y de prácticas institucionales que años atrás hubieran sido impensables.

### 3.1.2. Discriminación y segregación en el mercado laboral

Las manifestaciones de discriminación laboral pueden aparecer en el proceso de acceso a un puesto de trabajo, mientras se está manteniendo una relación laboral o incluso en el proceso de retiro. Se asocia tanto al trabajo del sector formal como informal. En este último caso, sin embargo la falta de protección legal de la relación laboral deja más expuesto al trabajador y puede facilitar en mayor medida la aparición de situaciones discriminatorias.

La existencia de normas, prácticas y políticas que dan preferencias desiguales o excluyen a las personas por pertenecer a un colectivo o tener ciertas características son manifestaciones de discriminación laboral directa. Los casos planteados anteriormente sobre ofrecimientos de puestos “para mujeres” o “para hombres” podrían ser ejemplos de este tipo.

En muchos casos las personas sufren una discriminación estadística, es decir, son juzgados de acuerdo a las características “promedio” del colectivo o agregado social al que pertenecen, es decir, utilizando estereotipos, y no en base a las características propias. Por ejemplo, un empresario al contratar trabajadores puede considerar que una persona por su sexo, edad, nivel de estudios, etc. tiene determinadas características productivas: “las mujeres con hijos tienen mayores tasas de ausentismo”; “los afro-descendientes tienen una menor calidad en su educación”; “los jóvenes tienen un menor compromiso y responsabilidad con su trabajo”; “los adultos mayores tienen menor capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos”...

En otros casos, las prácticas o normas son aparentemente neutras, pero en su aplicación resultan discriminatorias, ya que los efectos son muy diferentes para distintos colectivos. También pueden generarse situaciones discriminatorias como consecuencia de la coexistencia de normas o prestaciones sociales diferentes para distintos ámbitos laborales. Se habla entonces de discriminación indirecta. El caso visto sobre los cursos fuera de horario o de solicitud de fotografía podría convertirse en una situación de discriminación indirecta. Los cambios recientes en la legislación laboral para trabajadores rurales ha disminuido la situación de discriminación indirecta en la que se encontraban en relación a otras categorías laborales regidas por otras normativas (fijando la jornada rural en 8 horas, entre otros aspectos).

La OIT plantea también la existencia de una discriminación estructural propia del ordenamiento social, las estructuras institucionales y los mecanismos jurídicos, que refleja y reproduce prácticas y resultados discriminatorios y que pueden incidir directa o indirectamente en desiguales oportunidades laborales. Por ejemplo, menor calidad de enseñanza en determinados establecimientos, o dificultades de transporte y otros servicios en áreas donde se concentran determinados colectivos como efecto de una segregación residencial. (Oficina Internacional del trabajo, 2007)

Finalmente, es necesario poner en diálogo el concepto de discriminación con el de segregación ocupacional.

La segregación ocupacional alude a la inclusión/exclusión de trabajadores en determinados ámbitos laborales (ocupaciones, ramas, categorías laborales, etc.). Esta segregación se produce porque determinadas ocupaciones o jerarquías dentro de ocupaciones tienen menor probabilidad de ser ejercidas por determinados grupos que por otros. Puede ser indicio de una discriminación ejercida desde esos ámbitos laborales, sea por prácticas de selección de trabajadores para el ingreso o para el ascenso en esos puestos, por normativas (aparentemente neutras), etc.

Sin embargo, la segregación también genera un “circulo vicioso” y es reforzada por los propios aspirantes a un puesto laboral. La “lejanía” o “cercanía” que un tipo de ocupación puede tener para un colectivo y que se percibe a nivel familiar y en los grupos de pertenencia, influye fuertemente en las opciones educativas y de especialización que los jóvenes toman. Pero además, estas mismas percepciones funcionan a la hora de seleccionar qué tipo de trabajo buscar.

Los dos colectivos que se analizan a continuación presentan una fuerte segregación ocupacional, tanto horizontal (es decir en el tipo de ocupación y rama de actividad) como vertical (en puestos de distinta jerarquía dentro de las empresas), mostrando indicios de discriminación ejercida desde el mercado de trabajo pero también como consecuencia de la desigualdad de oportunidades que los trabajadores perciben en ese mercado.

En el caso de las mujeres, se asocia a una división sexual del trabajo que se traslada del ámbito del hogar al mercado de trabajo, con ocupaciones “femeninas” y “masculinas” pero también con opciones educativas diferenciadas entre varones y mujeres que refuerzan esa segregación. Por otra parte, los empleadores perciben a la mujer como un trabajador con doble jornada (laboral y doméstica) y por tanto con más dificultades comprometerse con el trabajo (discriminación estadística). Esto lleva en muchos casos a excluir o no estimular que las mismas asuman determinados puestos, habitualmente mejor remunerados o de mayor jerarquía.

En los trabajadores afro-descendientes, la discriminación estructural (en formación, en segregación residencial) así como esa percepción de “qué tipo de ocupación” es más familiar o en cuál se puede optimizar el capital social que se tiene (de la familia, de sus grupos de pares) se suma a la discriminación directa ejercida dentro del mercado de trabajo.

### 3.1.3. Dificultades de medición de la discriminación laboral

Las dificultades planteadas sobre la identificación de situaciones de discriminación aparecen también a la hora de considerar los indicadores más pertinentes para hacer un seguimiento de las mismas.

De hecho, las mejoras en las estadísticas para identificar y hacer un monitoreo de las situaciones de discriminación de determinados colectivos son consecuencia –a veces en forma muy directa– de las luchas de los movimientos que representan estos colectivos y de las transformaciones sociales y económicas que se van sucediendo en un país. En Uruguay los indicadores laborales que permiten hacer un seguimiento de la situación de las mujeres han mejorado en las últimas décadas. Mucho más reciente es la incorporación de preguntas que permiten identificar a los grupos étnico/raciales en las encuestas de hogares y con ello poder comenzar a monitorear su situación. Sin embargo no se tiene aún información estadística sobre otros colectivos que también pueden ser víctimas de discriminación en el ámbito laboral.

En términos operativos, puede decirse que un grupo es discriminado en el mercado de trabajo cuando tiene las mismas características productivas que el resto y sin embargo, recibe un tratamiento inferior, ya sea porque sufre más el desempleo, se inserta en puestos con peores condiciones, tiene un salario menor y/o es menos tenido en cuenta para los ascensos. Una de las dificultades mayores para medir la discriminación es controlar las características productivas de los individuos. (Bucheli, Cabella, 2007)

Algunos indicadores pueden mostrar al menos desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, convirtiéndose en “indicios” de posibles procesos de discriminación laboral: tasas de participación en el mercado, desempleo, brechas salariales, segregación ocupacional horizontal y vertical e informalización son algunos de ellos.

Pero también pueden aludir a procesos de discriminación que tienen su origen en etapas anteriores a la inserción laboral del individuo y por tanto no “atribuible” al mercado de trabajo. Un ejemplo claro es la educación, que incide significativamente en las oportunidades de empleo y en la remuneración percibida. En el sistema educativo puede haber discriminación o al menos desigualdad de oportunidades que resulten en logros educativos menores para determinados grupos de población. De cualquier manera, aunque el origen directo de discriminación no es el ámbito laboral, la percepción de un menor retorno de la educación en el mercado por parte de un colectivo (trabajos de menos calificación, menores remuneraciones, etc.) puede desestimular la continuación de los estudios en los jóvenes de ese origen.

Si bien para los grupos afectados los resultados son los mismos, sea cual sea la “etapa” en que se sufre la discriminación, en términos de las acciones políticas a tomar es necesario entender dónde y cómo se van combinando estos eventos que resultan en una inserción de peor calidad en el mercado de trabajo.

### 3.2. Discriminación laboral de género

#### 4.2.1 División sexual del trabajo y los ámbitos “propios” de varones y mujeres: el espacio privado de la reproducción y el espacio público de la producción en el mercado.

La división sexual del trabajo permite analizar cómo una sociedad se organiza y organiza a sus miembros masculinos y femeninos, y es expresión de las relaciones de poder que se establecen entre esos miembros, asociadas a factores económicos y culturales. Tanto las funciones productivas (creación de valores de uso (bienes y servicios), para ser vendidos en el mercado o consumidos directamente) como reproductivas (cuidado de los niños, ancianos y enfermos, trabajo doméstico y administración de un hogar y mantenimiento de una familia), son indispensables para generar cualquier producto, material o inmaterial en la sociedad.<sup>125</sup> Además de la asignación de las tareas, en las sociedades se constituyen y establecen los valores que se asignan a estas actividades.

El recorrido histórico muestra que las actividades relativas al ámbito de lo reproductivo han sido las menos valoradas y han estado siempre vinculadas a las expectativas del deber ser femenino. A su vez, estos roles sociales históricamente asignados a varones y mujeres han influido en una situación de desventaja de la oferta de trabajo femenina, es decir, cuando las mujeres asumen funciones de producción.

Las mujeres a lo largo de la historia no han estado restringidas al ámbito privado del hogar ni a la función reproductiva. En la cultura occidental, por ejemplo, el trabajo femenino productivo tuvo desde la antigüedad hasta la época moderna un espacio propio (desde la lavandería, pasando por los puestos de venta en los mercados y el trabajo artesanal). En América Latina, tanto los colonizadores como los pueblos originarios contaban con presencia femenina en la producción.

El largo proceso de la revolución industrial desde el siglo XVII implicó cambios sustantivos a nivel de la división sexual del trabajo y el papel económico de los hogares. La familia urbana desaparece como unidad de producción, separándose definitivamente el trabajo reproductivo del productivo, que se trasladó del hogar al taller. Aparecieron formas de segregación sexual en el ámbito productivo, identificando la mano de obra femenina con ciertos empleos de menor remuneración y privilegiando la restricción de las mujeres al trabajo reproductivo y doméstico (ama de casa, madre y educadora de los hijos). Esta división resultó funcional al proceso económico, tras la reducción de la natalidad y la mortalidad infantil, la mejora del salario del trabajador varón, con el rol de proveedor exclusivo de ingreso en el hogar, y la imposición de un modelo de economía familiar de consumo. (Ballarin, P. et al.).

Desde fines del siglo XIX la legislación comienza a preocuparse por las condiciones de trabajo, en particular de mujeres y niños, apareciendo las primeras normativas de protección sobretodo en el trabajo industrial.

125 En la delimitación sobre qué involucran los conceptos de producción y reproducción existen debates teóricos importantes. Por ejemplo, el trabajo doméstico puede ser considerado como producción en tanto crea bienes y servicios para el consumo directo de los miembros del hogar. En otras definiciones se limita el trabajo productivo a aquel que se realiza para ser ofrecido en el mercado. Otra forma de delimitar estos conceptos apela a que la función productiva obtiene a cambio una remuneración monetaria mientras la reproductiva no es remunerada monetariamente. Pautassi, L. et al (2004)

El siglo XX muestra una creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Sin embargo, los roles tradicionales de reproducción se modificarán sólo muy lentamente, implicando una mayor carga de trabajo y responsabilidades sobre la mujer.

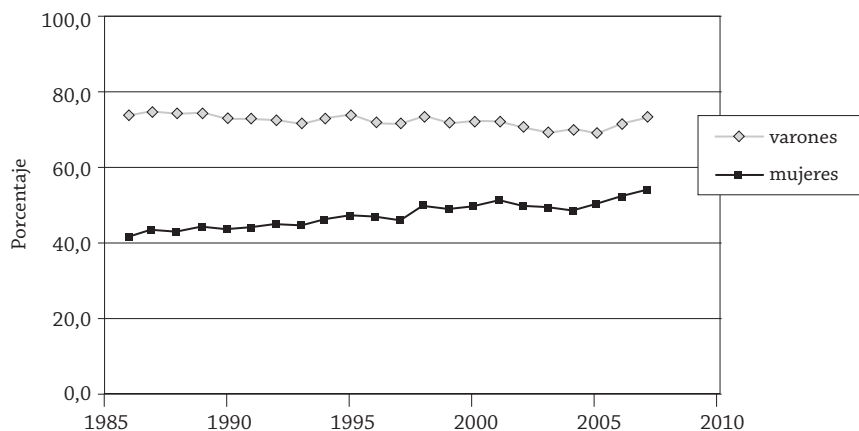
La generación de normativas durante el siglo XX para lograr el principio de igualdad entre ambos sexos, en particular en el ámbito laboral, acompaña el lento proceso de construcción de ciudadanía social de la mujer. Esta construcción presenta una doble faceta: el reconocimiento de la mujer con los mismos derechos y beneficios que los hombres, pero a su vez, el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados y la protección del mismo por parte del Estado (Aguirre, 2003).

“Se va configurando una tensión –aún no resuelta– en el abordaje de los derechos laborales de las mujeres, que se inscribe en el modo en que se regulará lo diferente y lo igual entre mujeres y hombres. Si el punto de partida fue el reconocimiento que, en determinada etapa del ciclo de vida, las mujeres pueden devenir en madres, hay otra diferencia que no es biológica sino social, que sólo se vislumbra al incorporar en la agenda legislativa el principio de igualdad.” (Pautassi, L. et al, 2004)

### 3.2.2. La participación de las mujeres en el mercado laboral uruguayo

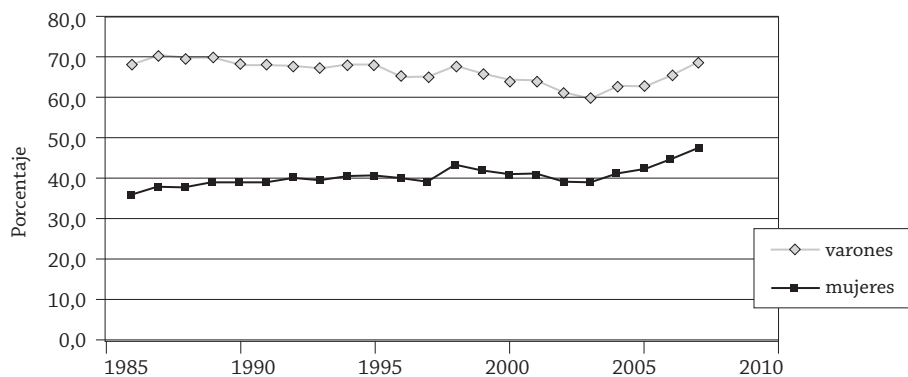
La participación de las mujeres en el mercado de trabajo creció en forma sustantiva en las últimas décadas del siglo XX. En los últimos 20 años sus tasas de actividad y de empleo han aumentado 30%, mientras que las de los varones permanecían constantes. Ya no es posible considerar a las mujeres como una fuerza de trabajo secundaria, que apoya las estrategias de los hogares en períodos de crisis o cuando hay una alta rentabilidad de incorporar horas suplementarias del hogar al mercado. (Ver gráficos 1 y 2) La evolución de las tasas de desempleo de ambos sexos ha sido similar en el período considerado, mostrando –con distintos niveles de actividad– que no hay una mayor retracción ni un mayor vuelco al mercado en las mujeres ante circunstancias económicas extremas.

**Gráfico 1**  
Tasa de actividad por sexo. País urbano, 1986-2007.



Fuente: INE

**Gráfico 2**  
Tasa de empleo por sexo. País urbano, 1986-2007.



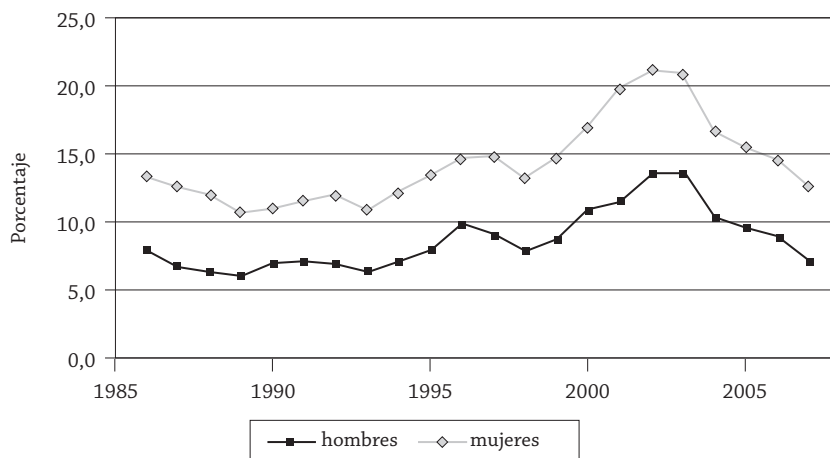
Fuente: INE

De cualquier forma, los varones mantienen aún tasas de participación significativamente más altas que las mujeres y ocupan la mayoría de los puestos de trabajo remunerado ofrecidos en el mercado laboral uruguayo.

### 3.2.3. Mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y restricciones en el empleo

Las tasas de desempleo femeninas son históricamente más altas que las de los varones, mostrando una mayor dificultad para obtener un puesto de trabajo en el mercado (Ver gráfico 3).

**Gráfico 3**  
Tasa de desempleo por sexo. País urbano. 1986-2007.



Fuente: INE

La discriminación estadística asociada al género está presente cuando el empleador contrata a sus trabajadores y en la promoción de ascensos al interior de las empresas; la posibilidad de embarazo, las cargas familiares, la posible menor autonomía para disponer de su tiempo cuando constituye pareja, etc. desfavorecen a las mujeres frente a sus pares masculinos.

Al obtener un empleo, las mujeres acceden con mayor frecuencia a puestos con condiciones de trabajo más deficitarias que los varones. Por ejemplo, en 2007, las mujeres ocupadas no registradas en la seguridad social son el 43%, algo superior a los varones (40%). Si bien la brecha por género de informalidad se ha reducido en los últimos años, se mantiene aún una diferencia.

Las ramas con mayor tasas de no registro en la seguridad social son la de construcción (masculinizada) y servicio doméstico (con amplio predominio femenino), con un 60% de trabajadores no registrados. En esta última rama es significativo ver que las mujeres tienen un nivel de informalidad mucho más alto que el de los varones, posiblemente vinculado a que los puestos masculinos en esta ocupación están asociados a tareas demandadas por los hogares de nivel económico más alto (choferes, jardineros permanentes, mayordomos etc.), con mayor formalización del contrato. (Benedetti, 2007).

A pesar que se ha avanzado en el ingreso a la seguridad social de las trabajadoras domésticas, con cambios recientes en la legislación laboral y campañas publicitarias del BPS para reducir la informalidad, en muchos casos el aporte se hace por un salario inferior al real.<sup>126</sup>

El índice de calidad del trabajo que elabora el Instituto Cuesta Duarte (que resume la situación en remuneración, cobertura de la seguridad social y dedicación horaria) muestra

126 Ley N° 18065 sobre Trabajo Doméstico, aprobada en 11/2006 y reglamentada en 06/2007



cómo, sobre todo entre los asalariados privados, las mujeres tienen una situación más desfavorable que los varones (Ver Cuadro 5).

**Cuadro 5**  
**Índice de calidad del trabajo, 2007.**

	General	Sexo	
		Varones	Mujeres
Total ocupados	62	62	61
Asalariados	69	71	68

Fuente: Instituto Cuesta Duarte. Informe de Coyuntura Julio 2008.

#### 3.2.4. Desigualdad de oportunidades en el mercado laboral como efecto de la división sexual del trabajo en el hogar

Entre las mujeres la opción de entrar al mercado varía en forma importante de acuerdo al ciclo de vida de su núcleo familiar. La división sexual del trabajo al interior de los hogares genera una menor flexibilidad para las mujeres que para los varones a la hora de pensar en la opción de un trabajo remunerado. En particular, la existencia de niños pequeños en el hogar frena su participación en el mercado de trabajo.

Esto es visible en la tasa de actividad de las mujeres, que varía fuertemente de acuerdo al número de menores que hay en el hogar. Las mujeres entre 14 y 49 años participan en el mercado laboral en 65% cuando no hay niños en el hogar. Esta participación disminuye de acuerdo al número de menores en el hogar. Cuando hay 4 o más niños, esta tasa baja a 41%. (Ver Cuadro 1)

**Cuadro 1**  
**Tasa de actividad de mujeres entre 14 y 49 años de edad según presencia de menores de 18 años. Total país, 2006.**

Ningún menor	1 menor	2 menores	3 menores	4 y más	Total
65.4	63.4	55.4	48.2	41.5	64.0

Fuente: ENHA, INE. Extraído de Batthyány, Cabrera, Scuro (2007)

Esto se asocia tanto con decisiones de las familias como con las características de un mercado de trabajo tradicionalmente “pensado para varones”, sin responsabilidades en el trabajo doméstico y cuidado de niños. Se han requerido cambios en la legislación laboral y en las prestaciones de la seguridad social para disminuir las desiguales oportunidades de varones y mujeres en el mercado de trabajo.<sup>127</sup>

127 En particular, la Ley No. 16.045, de 1989 (ver capítulo I, Marco jurídico e institucional). Dentro de los alcances de esta Ley, se ratifica el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de OIT N° 156 (1981). Este Convenio plantea la necesidad de generar las condiciones institucionales, educativas, de infraestructura y servicios asistenciales, etc. con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. En particular, este Convenio plantea que “deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) permitir a los trabajadores con

Por ejemplo, la legislación sobre licencia y subsidio para la maternidad así como la prohibición de despido durante el embarazo o en los meses posteriores al parto (aunque con normativas coexistentes con diferentes alcances entre asalariadas públicas y privadas); la expansión de los servicios públicos de cuidado y educación para los niños más pequeños, etc. A niveles de algunas empresas o sectores se incorporan también servicios de guarderías y beneficios adicionales asociados al período de embarazo y primeros meses de vida.<sup>128</sup>

Estos mecanismos de des-familiarización del cuidado infantil han incidido en una mayor oportunidad de ingresar al mercado de trabajo para las mujeres. Las tasas de actividad femenina cuando los hijos pequeños asisten a centros educativos son sensiblemente más altas (Ver Cuadro 2).

**Cuadro 2**

**Tasa de actividad de mujeres jefas o cónyuges según asistencia a centros educativos de hijos propios o del cónyuge que viven en el hogar. Total país, 2006.**

Menores entre 0 a 3 años de edad			Menores entre 4 y 5 años de edad		
No asiste	Asiste	Total	No asiste	Asiste	Total
57.9	78.0	62.9	46.8	66.9	64.2

Fuente: ENHA, INE. Extraído de Batthyány, Cabrera, Scuro (2007)

Para las mujeres, estas desigualdades durante el período en que hay hijos pequeños generan un efecto a más largo plazo: la no participación como activas durante varios años restringe las posibilidades de obtener buenos empleos o incluso de acceder a algún puesto de trabajo en etapas posteriores de su vida, ya que han perdido la oportunidad de generar una trayectoria laboral y la inserción tardía en el mercado es muy difícil (Aguirre, 2003).

Por otra parte, la ausencia del mercado laboral también implica un déficit en los aportes a la seguridad social para el retiro. Por tanto, las consecuencias se prolongarán más allá de su etapa activa, al generar menores derechos jubilatorios o incluso no tener acceso a ningún beneficio de retiro.

### 3.2.5. Desigualdades como efecto de la doble jornada y la carga de trabajo global

En promedio, las mujeres dedican casi 30 horas de su semana al trabajo doméstico del hogar y otras 18 horas a cuidar niños, enfermos o ancianos. Las jornadas en el hogar de los varones, cuando participan de las mismas, es sustantivamente menor: aportan un promedio de 12 horas semanales de trabajo doméstico y unas 10 para cuidados. (Aguirre, 2008)

---

responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. (Art. 4) y "Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar." (Art.5)

128 Ley 12030 de 1953. Esta ley ratifica el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado en 2000) de OIT (1952).

A pesar de esta carga tan desigual, muchas mujeres igualmente ingresan al mercado laboral. Sin embargo, mantienen sus jornadas no remuneradas en el hogar en mucho mayor medida que los varones. Entre las personas que trabajan en el mercado a tiempo parcial (hasta 20 horas), las jornadas semanales de trabajo no remunerado femenino son de más de 42 horas semanales en promedio y las masculinas de 26. Cuando trabajan en el mercado a tiempo completo (41 horas y más), las mujeres siguen teniendo largas jornadas de trabajo no remunerado: en promedio, unas 29 horas, mientras los varones sólo aportan 14. (Batthyány, Cabrera, Scuro, 2007)

La desigualdad basada en las responsabilidades domésticas se combina además con la económica. Hasta mediados de los 90 la tasa de actividad de las mujeres de menos ingresos era más baja que las de sus congéneres más ricas, evidenciando dificultades de acceso al mercado y una dedicación completa al trabajo no remunerado del hogar. (Aguirre, 2003).

Actualmente, tras la reestructuración productiva del país y la crisis del 2002 estas mujeres han salido al mercado en mayor medida incluso que quienes viven en hogares con más ingresos (Ver Cuadro 3). Sin embargo, siguen dedicando muchas más horas al trabajo no remunerado que sus parejas y tienen una carga de trabajo no remunerado mayor que las mujeres de hogares más ricos. Mientras los varones dedican prácticamente el mismo tiempo al trabajo no remunerado en el hogar sea cual sea el nivel de ingresos del hogar (no más de 16 horas), las mujeres del quintil más bajo dedican más de 42 horas semanales y las del quintil más alto unas 24 horas (lo cual supone la posibilidad de sustituir trabajo doméstico a través de mecanismos de mercantilización del mismo: contratación de trabajo asalariado, compra de comidas, equipamiento doméstico, etc.) (Scuro, 2008).

**Cuadro 3**  
**Tasa de actividad por sexo y quintiles. País urbano, 1990, 1996, 2006.**

	Mujeres			Varones		
	1990	1996	2006	1990	1996	2006
20% menores ingresos	39,3	43,7	51,0	74,1	75,9	75,4
20% mayores ingresos	50,1	52,1	46,2	77,7	73,8	71,3

Fuente: ECH y ENHA, INE. Datos 1990 y 1996, Aguirre (2003); datos 2006, elaboración propia en base a ENHA 2006.

#### 3.2.4. La segregación ocupacional: trabajos “femeninos” y “masculinos” con calidad y retribuciones desiguales

El acceso al mercado de trabajo también tiene sus “puertas diferenciadas” para varones y mujeres. La “extensión” de los roles tradicionalmente asociados a las mujeres en el ámbito del hogar (educación, cuidados de la salud, trabajo doméstico) a la división del trabajo remunerado cristaliza una segregación ocupacional horizontal (en tipo de ocupación y ramas) en la cual además estos puestos son en general los menos valorizados. Un estudio sobre la segregación ocupacional por género muestra que las mujeres predominan en unas 20 ocupaciones, que representan menos de la mitad del empleo total. En ellas se concentra casi 80% de las ocupadas. Entre éstas se destacan las vinculadas con investigación y docencia, salud, tareas administrativas, servicios personales y las relacionadas con el sector textil (Amarante, Espino, 2002).

La tercera parte de las mujeres ocupadas, lo hace en el sector de servicios personales, siendo el 71% de los empleados en este sector, donde predominan empleos con condiciones de menor calidad. Un 3% de la población ocupada femenina trabaja como miembro no remunerado del hogar, frente a un 1% entre los varones. (Ver cuadro 4)

En la medida que los niveles educativos femeninos superan a los masculinos y que las mujeres diversifican sus opciones de calificación, entran en competencia para ocupar puestos tradicionalmente “masculinos”. Pese a esta tendencia, la segregación ocupacional se mantiene y el retorno en términos de condiciones salariales y no salariales es menor para las mujeres.

Esta segregación horizontal se ve reforzada por una segregación vertical, con un predominio masculino en las posiciones jerárquicas al interior de las ocupaciones. Entre los “gerentes, administradores y funcionarios directivos”, la proporción de mujeres es minoritaria. Entre los varones, 6% son patrones, mientras sólo 2,6% de las mujeres ocupadas ejercen ese puesto.

Esta desigual participación en las posiciones de mayor jerarquía dentro del mercado implica no solamente un menor acceso a las mejores retribuciones sino también a otros valores asociados a estos puestos, como una mayor autonomía y poder.

**Cuadro 4**  
**Categoría de ocupacion según sexo. Total país, 2006.**

	Varones	Mujeres
Asalariado privado	54,2	59,4
Asalariado público	14,0	15,7
Miembro de cooperativa de producción	0,2	0,1
Patrón	5,9	2,6
Cuenta propia sin local o inversión	7,4	5,6
Cuenta propia con local o inversión	17,3	13,4
Miembro del hogar no remunerado	1,0	3,1
Programa público de empleo	0,0	0,2

Fuente: ENHA, INE. Extraído de Batthyány, Cabrera, Scuro (2007).

### 3.2.6. La brecha salarial y la desvalorización de las ocupaciones “femeninas”

La remuneración que reciben las mujeres por su trabajo en el mercado ha sido históricamente menor que la de los varones. (Ver cuadro 6), pese a que la normativa internacional del trabajo desde mitad del siglo XX promueve la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.<sup>129</sup> En 2006, el valor hora del trabajo femenino representaba el 88% del masculino. En los últimos años esta tendencia se ha acentuado levemente (en 2001 era el 91%).

129 Convenio N°100 de OIT (1951), ratificado por Uruguay por la Ley 16063 de 6/10/1989.

**Cuadro 6**  
**Relación entre la remuneración media por hora de trabajo de mujeres y hombres**  
**(2001-2006).**

Año	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Brecha	90,9	94,2	89,2	92,1	91,4	87,9

Fuente: ENHA, INE. Extraído de Batthyány, Cabrera, Scuro (2007).

Esta brecha salarial muestra el rendimiento distinto que tiene el trabajo remunerado para las mujeres pero también el retorno desigual del esfuerzo educativo realizado. Cuando se miran las brechas por nivel educativo, la mayor desventaja para las mujeres aparece en quienes tienen mayor educación. Las ocupadas de nivel universitario reciben en promedio el 70% del salario por hora que reciben los varones con ese nivel educativo. Entre quienes tienen una calificación técnica de nivel secundario, la brecha es de 67%. Más allá de la discriminación salarial asociada a puestos con igual requerimiento de educación o a la promoción desigual de técnicos dentro de sus carreras profesionales, esta clasificación de la educación esconde opciones de oficios y profesiones diferentes, donde las “preferencias de género” por una u otra disciplina resultan finalmente en inserciones laborales con cierto nivel de segregación. (Ver Cuadro 7)

**Cuadro 7**  
**Remuneración promedio por hora de trabajo de personas ocupadas según**  
**nivel educativo y sexo (en pesos corrientes 2006). Total país, 2006.**

	Mujer	Hombre	Brecha (M/H)
Sin instrucción	37,3	39,3	0,94
Primaria	32,6	40,8	0,80
Secundaria ciclo básico/UTU	36,5	45,9	0,79
Secundaria 2do.ciclo	50,3	70,0	0,72
Técnica 2do.ciclo	47,7	60,7	0,67
Terciaria no universitaria	81,3	92,7	0,87
Terciaria universitaria	107,6	152,0	0,70

Fuente: ENHA, INE. Extraído de Batthyány, Cabrera, Scuro (2007).

Vinculado con la segregación ocupacional, los salarios femeninos son afectados negativamente por la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones. En el estudio referido sobre segregación ocupacional, es visible la disminución del salario promedio de las mujeres a medida que se pasa de ocupaciones menos feminizadas a las más feminizadas (Ver cuadro 8). Sin embargo, el salario promedio de los varones no es menor cuando están trabajando en ocupaciones “feminizadas”, lo cual puede deberse a que al interior de estas ocupaciones se mantiene una segregación vertical, con un predominio masculino en los puestos jerárquicos o tipos de ocupación con distinta calidad (donde pudieran operar factores de discriminación previa o de división sexual del trabajo) o también a factores de

discriminación estadística hacia las mujeres en la demanda de los puestos de trabajo que resultaran en salarios menores (Amarante, Espino, A., 2002).

**Cuadro 8**  
**Porcentaje de mujeres y varones ocupadas y salario promedio (valores a marzo 1997)**  
**de las ocupaciones de los asalariados privados según composición por sexo de las**  
**ocupaciones. País urbano, 2000.**

	Porcentaje de mujeres en las ocupaciones			
	0-25%	25-50%	50-75%	75-100%
Porcentaje de mujeres	7,2	2,7	42,6	47,5
Salario promedio de mujeres	125,4	162,3	114,8	101,7
Porcentaje de varones	67,0	4,6	25,4	3,1
Salario promedio de varones	113,9	172,2	143,1	144,8

Fuente: ECH, INE. Extraído de: Amarante, Espino (2002)

### 3.2.7. El ejercicio de los derechos laborales y la participación gremial

Si bien no hay una diferencia marcada en la afiliación femenina a los sindicatos (Ver cuadro 9), la participación activa de las mujeres a nivel de dirección y en los ámbitos de negociación es relativamente bajo. Esta es una característica de género visible también en otros ámbitos de dirección, como por ejemplo, la composición del Parlamento. En las rondas por Consejos de Salarios sólo un 11% de los representantes gremiales fueron mujeres. (Instituto Cuesta Duarte, 2008)

**Cuadro 9**  
**Presencia y afiliación a los sindicatos según sexo.**  
**Asalariados privados. Total país, 2006.**

	Declara que no existe sindicato	Existe y se encuentra afiliado	Existe y no se encuentra afiliado	Total
Varones	71,7	12,6	15,6	100,0
Mujeres	72,2	14,0	13,8	100,0

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) 2006, INE. Extraído de Arim, Salas (2007)

Esta baja participación puede ayudar a entender los pocos convenios sectoriales que incorporaron capítulos o cláusulas referidas a problemáticas de género en estas negociaciones (11% en 2005, 15% en 2006). Más allá de esta baja producción de normas, será importante, comenzar a monitorear los convenios en que han aparecido para evaluar en qué medida se hacen efectivos y sobretodo, qué impactos pueden lograr para reducir las situaciones de desigualdad y discriminación de género en esos sectores.<sup>130</sup>

130 Por ejemplo, la cláusula incluida en el Acuerdo celebrado en la Industria de la Construcción y actividades complementarias (ver capítulo I, Marco jurídico e institucional)

## 3.2.8. En síntesis

- La participación de las mujeres en el mercado laboral uruguayo ha aumentado en forma permanente en las últimas décadas, lo que evidencia que ya no puede considerarse una fuerza de trabajo secundaria, complementaria a la de los varones. Sin embargo, esta participación aún es menor que la masculina.
- Las mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo que tienen las mujeres se manifiesta en tasas de desempleo más altas que las de los varones. Es posible que actúen mecanismos de discriminación estadística (consideraciones de los empleadores entorno a características “femeninas” como, la posible menor autonomía para disponer de su tiempo cuando constituye pareja, la posibilidad de embarazo, las cargas familiares, etc.)
- Las mujeres que logran una inserción laboral presentan mayores tasas de informalidad que los varones ocupados, aunque se ha reducido esta brecha de género en los últimos años. En particular, es importante el nivel de informalidad de una ocupación predominantemente femenina: el servicio doméstico.
- La división sexual del trabajo al interior de los hogares genera una menor flexibilidad para las mujeres que para los varones a la hora de pensar en la opción de un trabajo remunerado:
  - el rol reproductivo asignado socialmente en la división sexual del trabajo (como ama de casa, madre, educadora de los hijos, cuidadora) hace variar fuertemente su participación de acuerdo al ciclo de vida del núcleo familiar, sobre todo cuando hay niños en el hogar. Muchas mujeres optan por mantenerse fuera del mercado laboral para poder cumplir ese rol.
  - las mujeres que igualmente se insertan en el mercado mantienen una doble jornada (trabajo dentro del hogar y trabajo remunerado) sustantivamente más extensa que la de los varones (cuando contribuyen a las tareas del hogar).
  - las mujeres que se mantienen inactivas durante el ciclo de la familia en que hay mayores responsabilidades (principalmente mientras hay niños en el hogar) cuando intentan insertarse o reinsertarse en el mercado compiten por un puesto laboral con importantes desventajas. A las dificultades asociadas al ingreso en edades tardías se agrega que han perdido la oportunidad de tener una trayectoria laboral (experiencia, capacitación en el trabajo, generación de vínculos, etc.) que facilite su competencia. Al momento de retiro de la actividad laboral además enfrentan situaciones de desigualdad de acceso a los beneficios jubilatorios.
- En el mercado laboral es visible una importante segregación ocupacional horizontal, con existencia de sectores donde predominan los trabajadores de uno u otro sexo, y ocupaciones “masculinas” y “femeninas”. Estas últimas son, habitualmente, las menos valorizadas. Como tendencia, cuanto más feminizados están los sectores de actividad y los tipos de ocupación, menor la retribución promedio en los mismos. Sin embargo, los varones que trabajan en esos mismos sectores, reciben promedialmente salarios más altos, posiblemente asociado a la menor presencia de mujeres en las posiciones de más jerarquía.

- Esta característica se asocia con la segregación ocupacional vertical que existe también entre trabajadores de distinto sexo. La distribución de las posiciones jerárquicas en el mercado de trabajo muestra una menor participación de las mujeres a nivel directivo, patrones y profesionales. Estos puestos son los que reciben la mejor remuneración pero además son los que proveen a su portador de mayor autonomía dentro de los participantes del mercado laboral.
- Se mantiene una brecha salarial entre mujeres y varones, no explicada ni por las características productivas ni por las características ocupacionales. Esta brecha se acentúa en los niveles educativos técnicos y universitarios, lo cual indica la existencia de mecanismos de discriminación en el mercado y muestra un rendimiento menor del capital humano para mujeres que para varones.
- Pese a que la tasa de participación de las mujeres a nivel sindical es similar a la de los varones, tiene una incidencia muy baja a nivel directivo.
- Han habido avances en la incorporación de cláusulas en convenios colectivos que disminuyen las desigualdades de oportunidad y la discriminación de género en los ámbitos laborales. Sin embargo, es aún muy bajo el número y el alcance de los mismos en relación a los distintos sectores de actividad donde hay inserción femenina.

### 3.3. Discriminación étnico/racial

#### 3.3.1 El racismo como ideología justificadora de la explotación de mano de obra en la colonización

A lo largo de la historia de la humanidad, han existido formas de etnocentrismo (ideología y actitud que defiende la cultura y la etnia/raza propia como superiores a las demás) expresadas en conductas xenofóbicas, prejuiciadas y descalificadoras del “otro” (extranjero, diferente). Esta ideología sirvió de justificación a la mayoría de las prácticas esclavistas utilizadas para proveer fuerza de trabajo para la producción y los servicios.

El esclavo, cuyo trabajo y persona física era propiedad de su dueño, fue pieza fundamental en el desarrollo económico de distintas civilizaciones desde la antigüedad.

En la conquista y colonización en América, la necesidad de mano de obra para las actividades agrícolas y mineras propició el sometimiento de los pueblos indígenas y el tráfico de personas desde África. La trata transatlántica permitió el reemplazo de la mano de obra indígena, diezmada durante la conquista y colonización, o que no se adaptó a las condiciones de trabajo en determinados rubros. Los esclavizados africanos provenían de sociedades con altos grados de especialización en la agricultura, la minería y orfebrería, la ingeniería, entre otros. (Organizaciones Mundo Afro, 2006)

El racismo como ideología justificadora del sometimiento y esclavitud en América, fue pasando de la consideración de la población indígena necesitada de tutela por sus “condiciones inferiores”, al tratamiento del esclavo como negación de lo humano y por tanto, pasible de ser tratado como objeto y mercancía. Las tesis racistas llegarán a su apogeo durante el siglo XIX y se mantienen hasta el siglo XX, argumentando la relación entre raza (características biológicas) y cualidades o defectos intrínsecos a la misma.



La organización de la sociedad colonial latinoamericana fue fuertemente jerarquizada tanto cultural como étnicamente, ocupando el escalón más bajo de la pirámide social la población africana esclavizada, quedando indígenas y mestizos en una posición intermedia.

En el caso de la Banda Oriental se estima que unas 40 mil personas ingresaron desde África por el puerto de Montevideo, para ser vendidas como esclavos. A este contingente debe agregarse el contrabando a través de la frontera luso-brasileña, sobre todo para trabajar en establecimientos rurales. (Organizaciones Mundo Afro, 2006) Pero también un número importante de población afrodescendiente atravesó esta frontera huyendo de situaciones de esclavitud en el país nortño. Los hombres trabajaban en saladeros, como picapedreros, en la estiba del puerto, así como también en talleres de producción artesanal. Las mujeres realizaban tareas de servicio doméstico, lavanderías, etc. En el caso de los hombres (tanto esclavos como libertos –aquellos que lograban su liberación de la esclavitud) la incorporación en la milicia constituyó una de las pocas opciones para mejorar su condición social, aunque sin tener acceso a puestos de oficiales.

El proceso de abolición de la esclavitud en el territorio uruguayo tiene como primer antecedente una resolución de 1813, durante el gobierno artiguista. En 1825 dentro de los primeros actos del gobierno independentista, se establece la libertad de vientres y la prohibición de la introducción de esclavos al territorio nacional. Pero recién se culmina el proceso al finalizar la Guerra Grande, en 1853, incluyendo la consideración de la trata de esclavos como un acto de piratería. Por otra parte, durante décadas hubo dificultades para lograr efectivizar esta legislación, sobre todo en la frontera con Brasil (donde había muchos establecimientos propiedad de brasileros), país en el que recién se logró la abolición en 1888.

La herencia colonial dejó a la población afro-descendiente en posición muy desventajosa dentro de la sociedad americana y uruguaya en particular. La situación económica y las carencias educativas de estas familias las enfrentaron en condiciones de inferioridad al mercado de empleo en el que debían insertarse como mano de obra libre en un contexto donde los prejuicios étnicos y raciales han seguido funcionando como mecanismos de justificación del dominio/superioridad de la población blanca dentro de la sociedad.

### 3.3.2. Participación en el mercado de trabajo de la población afrodescendiente

De acuerdo a los datos relevados por la Encuesta de Hogares Ampliada de 2006, la población que manifiesta ser afro-descendiente alcanza al 9,1%, la población con ascendencia indígena es el 3,7% y la población con ascendencia blanca el 96,8%. Hay personas que presentan más de un tipo de ascendencia racial, por lo cual las cifras superan el 100%.

Para comparar las características diferenciales entre la población afrodescendiente y blanca, se toman algunas decisiones operativas para que las categorías sean excluyentes: se clasifica como población blanca a quienes tienen ascendencia sólo blanca (87,4%); las personas afrodescendientes son aquellas que manifiestan tener al menos una línea de ascendencia afro (9,1%); la población con ascendencia indígena incluye a quienes tienen al menos una línea de ascendencia indígena pero excluye a quienes dicen tener también ascendencia afro (2,9%).<sup>131</sup>

131 Los datos estadísticos para analizar la situación de la población que manifiesta ascendencia indígena son muy escasos, por lo cual se ha restringido el análisis a la población afrodescendiente.

En 2006, la tasa de actividad de la población afrodescendiente es mayor a la de los blancos. El porcentaje de población en edad de trabajar que efectivamente está ocupando puestos en el mercado es también mayor en esta población, pero con menores diferencias con la población blanca. Sin embargo, las dificultades para la inserción laboral son mayores para las personas con ascendencia afro: mientras la tasa de desempleo de la población blanca es 10,5% de los activos con esa ascendencia, entre las personas activas afrodescendientes el desempleo alcanza al 14,1% . (Ver cuadro 10)

**Cuadro 10**  
**Tasa de actividad, de empleo y desempleo por ascendencia (%). Total país, 2006.**

	Ascendencia		
	Afro	Blanca	Total
Tasa de actividad	66,1	60,8	60,8
Tasa de empleo	56,8	54,1	54,1
Tasa de desempleo	14,1	10,9	10,9

Fuente: ENHA 2006, INE. Extraído de Bucheli, Cabella (2007)

### 3.3.3. Discriminación en el mercado laboral. La situación de los afrodescendientes

Históricamente Uruguay no contó con información diferenciada que permitiera conocer la situación de sus distintos grupos étnicos. Sólo recientemente se ha logrado la incorporación de preguntas específicas que permitan comenzar a identificar problemas específicos de los distintos grupos étnicos y a partir de esta información poder proponer políticas de igualdad de oportunidades o incluso de discriminación positiva. En este apartado se considera la información existente sobre la situación de los afrodescendientes en el mercado laboral, a partir de estudios específicos que se realizaron con los datos que están surgiendo a partir de la Encuesta de Hogares que realiza el INE.

La educación y la experiencia laboral son elementos fundamentales al analizar las características productivas de un trabajador. Si los grupos con distinta ascendencia son muy disímiles en estas características, es necesario controlar estas diferencias para analizar si las diferencias en el desempleo, las condiciones de trabajo, la remuneración, etc. se explican por la pertenencia a un determinado grupo de ascendencia étnica o a las características productivas. (Bucheli, Cabella, 2007)

### 3.3.4. Desigualdad en el acceso, rendimiento y tipo de educación

Las trayectorias educativas diferenciales y los niveles desiguales alcanzados por los individuos pueden estar asociados a situaciones de discriminación durante la etapa formativa. En principio, no puede atribuirse al mercado de trabajo este proceso discriminatorio; sin embargo, en forma indirecta, la percepción sobre un menor rendimiento de la educación en el ámbito laboral de personas con su misma ascendencia puede desestimular a los individuos a seguir en el sistema educativo.

El abandono del sistema educativo es significativamente más temprano en los menores afroscendientes que en los blancos. (Ver cuadro 11)

**Cuadro 11**  
**Porcentaje de asistentes al sistema educativo según ascendencia**  
**y grupo de edad (%). País urbano. 2006 y 2007.**

Grupo de edad	Afro	Blanca	Total
3 a 5	69,4	74,4	73,8
6 a 11	99,6	99,7	99,7
12 a 14	91,9	94,9	94,5
15 a 17	62,1	76,4	74,6
18 a 20	29,8	49,4	47,3

Fuente: ECH 2006 y 2007. Extraído de Cabella (2008)

Este diferencial se traduce en la población adulta ocupada actualmente, y sobre todo en las mujeres, donde la distancia en los años de educación formal recibidos es más amplia en relación a las mujeres blancas. (Ver cuadro 12)

**Cuadro 12**  
**Años de educación completados por personas ocupadas**  
**según ascendencia. País urbano, 2006.**

Sexo	Blanca	Afro
Hombres	9,9	8,4
Mujeres	11,0	9,2

Fuente: ENHA 2006. Extraído de Bucheli, Porzecanski (2008)

Más allá de los años de educación formal, las características de la educación recibida juegan un papel importante en forma directa (calidad de la educación y tipo de calificaciones) e indirecta (capital social generado durante la asistencia a la institución educativa) en las opciones de inserción laboral.

Actualmente, los indicadores educativos (acceso, abandono y rezago) muestran una situación más desfavorable para los niños afrodescendientes que para los blancos, aún entre aquellos que viven en hogares con similares niveles de ingreso. (Cabella, 2008)

Por otra parte, dentro de la escasa información existente sobre las trayectorias educativas de la población ocupada por origen étnico, puede tomarse como un indicador “proxi” la asistencia a escuelas por tipo de institución: en el caso de los varones ocupados, mientras un 15,6% de los blancos asistió a una escuela privada, el porcentaje baja sensiblemente (6,6%) entre los afrodescendientes. Entre las mujeres, este porcentaje es de 19,2% entre las ocupadas blancas y 8,3% entre las trabajadoras de origen afro. (Bucheli, Porzecanski, 2008)

3.3.5 Acceso más temprano al mercado de trabajo, con experiencias menos “rentables”

Al analizar la experiencia laboral es necesario considerar que también puede arrastrar procesos discriminatorios anteriores que se hayan traducido en dificultades de inserción laboral.

En la experiencia laboral pueden plantearse al menos dos tipos de consideraciones. Por una parte, el tiempo que hace que la persona comenzó su inserción en el mercado de trabajo, mostrando diferentes años de experiencia “como trabajador”. La “antigüedad en el mercado de trabajo” promedio en los ocupados uruguayos, no presenta diferencias significativas ni entre grupos étnicos ni entre sexos. Sin embargo, las tasas de actividad por edad muestran que los afrodescendientes tienen una inserción más temprana que los blancos. Por tanto, la “experiencia como trabajador” jugaría a favor de estos grupos. Como contrapartida, la inserción a edades más jóvenes se asocia al abandono de la formación, por lo cual a mediano plazo, esa experiencia temprana pesa muy poco en relación a la capacitación “adicional” de quienes se mantienen fuera del mercado.

**Cuadro 13**  
**Tasa de actividad por ascendencia, sexo y grupo de edad.**  
**Total del país. 2006.**

	Afro	Blanca	Total
<b>Toda la población</b>	<b>66,1</b>	<b>60,1</b>	<b>60,8</b>
14 a 17 años	24,8	16,8	17,9
18 a 24 años	75,4	68,8	69,6
25 a 34 años	85,2	84,8	84,9
35 a 59 años	81,6	82,4	82,4
60 y más años	28,1	22,3	22,8
<b>Hombres</b>	<b>77,7</b>	<b>71,6</b>	<b>72,3</b>
14 a 17 años	33,4	22,3	23,8
18 a 24 años	88,0	78,0	79,2
25 a 34 años	96,0	95,7	95,8
35 a 59 años	93,5	94,4	94,3
60 y más años	37,7	32,8	33,2
<b>Mujeres</b>	<b>54,9</b>	<b>50,4</b>	<b>50,9</b>
14 a 17 años	16,1	11,3	12,1
18 a 24 años	62,2	59,7	60,1
25 a 34 años	74,6	74,8	74,9
35 a 59 años	70,1	72,1	72,0
60 y más años	20,7	15,0	15,5

Fuente: ENHA 2006, INE. Extraído de Bucheli, Cabella (2007)

Por otra parte, el tipo de inserción obtenida en los inicios de una trayectoria laboral, marca fuertemente las siguientes etapas de esta trayectoria y la “calidad” de la experiencia que se logra acumular progresivamente.

### 3.3.6. Segregación ocupacional horizontal y vertical

No se cuenta con información sobre las trayectorias de los trabajadores afrodescendientes. Sin embargo, hay una fuerte segregación en el mercado de trabajo, que puede ser

indicativa sobre los sectores y ocupaciones adonde encuentran empleo, desde su juventud, estos trabajadores. Los ocupados afrodescendientes tienen una mayor participación en determinadas categorías laborales, tipos de ocupación y ramas. En cambio, la participación es muy baja en otros sectores y puestos.

Mientras entre los blancos 22% son profesionales y directivos, sólo hay un 9% entre los afrodescendientes en esos niveles jerárquicos. En el otro extremo, 37% de los ocupados afrodescendientes son trabajadores no calificados y este porcentaje es de 22% entre los blancos. (Ver cuadro 14)

Hay una mayor concentración de ocupados de ascendencia afro en ramas como la construcción (hombres) y los servicios personales (mujeres), y una ausencia significativa en ramas como bancos y servicios empresariales y salud y enseñanza.

Los afrodescendientes participan en mayor medida como asalariados privados y cuentapropistas sin local y es muy baja la presencia de patrones en esta población.

Esta segregación de los espacios laborales es más pronunciada si se considera simultáneamente ascendencia y sexo. El 43% de las mujeres ocupadas de ascendencia afro son trabajadoras no calificadas, básicamente empleadas domésticas. Estas trabajadoras concentran una doble discriminación, que se traduce en tener las peores condiciones salariales y no salariales en el mercado de trabajo.

**Cuadro 14**  
**Distribución de hombres y mujeres por ocupación según ascendencia (%).**  
**Ocupación principal. Total del país. 2006.**

	Afro	Blanca	Total
<b>Hombres</b>			
Directivos, profesionales y técnicos	7	19	18
No calificados	32	19	21
Oficinistas	4	9	8
Vendedores	10	10	10
Obreros	35	33	33
Calificados del agro	8	9	9
FFAA	3	1	1
Total	100	100	100
<b>Mujeres</b>			
Directivos, profesionales y técnicos	13	25	24
No calificados	43	25	26
Oficinistas	10	18	17
Vendedores	24	22	22
Obreros	9	8	8
Calificados del agro	1	2	2
FFAA	0	0	0
Total	100	100	100

Fuente: ENHA 2006, INE. Extraído de Bucheli, Cabella (2007)

Esta segregación es indicio de accesos diferentes desde el inicio de las trayectorias laborales entre afrodescendientes y blancos. También es indicador de características educativas menores entre las personas de origen afro; pero no puede descartarse que estén funcionando además mecanismos de discriminación del mercado que obstaculicen o faciliten el tipo de inserción y de puesto al que acceden estas personas.

La informalización de los espacios laborales pone en situaciones desiguales a los trabajadores, con mayores probabilidades de precarización y desprotección legal. Estos contextos, por otra parte, facilitan la existencia de comportamientos e incluso mecanismos de discriminación. En Uruguay los afrodescendientes tienen mayores tasas de informalización que los blancos en todas las categorías de empleo, excepto en los puestos públicos. (Ver cuadro 15)

**Cuadro 15**  
**Trabajadores formales en el empleo (%) (Uruguay, 2006).**

Grupos de trabajadores	Afro	Blanca	Total
Todos	51,6	66,5	65,0
Asalariados privados	60,0	72,6	71,2
Asalariados públicos	98,6	98,4	98,5
Patrón	65,7	86,0	85,2
Cuenta propia sin local	2,4	7,3	6,4
Cuenta propia con local	11,0	35,4	33,2

Fuente: ENHA 2006, INE. Extraído de Bucheli, Cabella (2007)

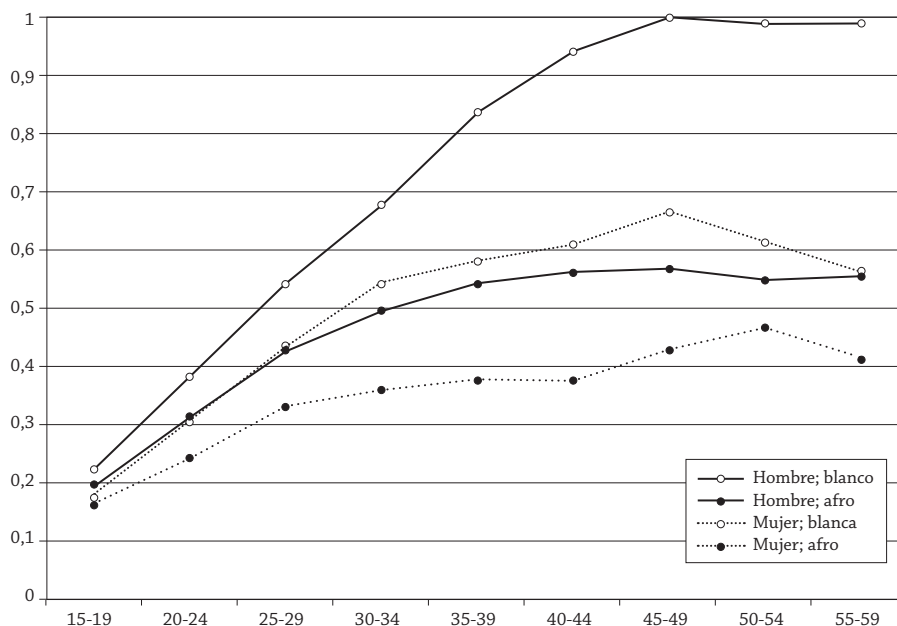
### 3.3.7. La brecha salarial como resultado de desigualdad de oportunidades antes y dentro del mercado laboral

Finalmente, uno de los parámetros en donde puede expresarse fuertemente la discriminación laboral es el de las remuneraciones de los trabajadores. La renta que se obtiene como producto del trabajo puede contener en sí misma una situación de discriminación (pago diferencial por igual tarea) pero a su vez traduce los efectos de procesos discriminatorios anteriores (desde la formación, las opciones de inserción laboral, hasta las condiciones no salariales negociadas para su puesto de trabajo).

La brecha salarial existente entre afrodescendientes y blancos es importante en el mercado laboral uruguayo. En promedio, los blancos ganan un 40% más que los afrodescendientes.

Esta brecha se amplía al pasar de grupos de edad más jóvenes a edades adultas, pudiendo ser indicio de trayectorias con mayor rentabilidad entre los blancos (sobre todo hombres) que en los afrodescendientes. (Ver gráfico 4)

**Gráfico 4**  
**Promedio de la remuneración del trabajo de grupos de edad por ascendencia.**  
**En relación a la remuneración promedio de un hombre de ascendencia**  
**blanca de 45-49 años (Uruguay, 2006).**



Fuente: ENHA 2006, INE. Extraído de Bucheli, Cabella (2007)

Para poder analizar si existe discriminación salarial, es necesario poder “controlar” componentes de ese ingreso que pudieran deberse a características productivas de los individuos o a características del entorno donde trabajan.

Un estudio reciente (Bucheli, Porzecanski, 2008) concluye que se mantiene una brecha salarial entre individuos que puede atribuirse a la pertenencia a un grupo étnico con iguales años de educación y tipo de establecimiento educativo (público/privado), años de experiencia en el mercado de trabajo, y departamento de residencia (en Uruguay la estructura productiva y los niveles salariales varían en forma importante por área geográfica). También se mantiene una diferencia cuando se controlan además determinadas características de los puestos de trabajo ocupados por los individuos: antigüedad en el empleo, ocupación, sector de actividad, tamaño de la empresa y jornada laboral. Es decir, que para individuos que tuvieran las mismas características tanto productivas como del tipo de puesto en el que están insertos, la rentabilidad obtenida por el trabajo seguiría siendo menor para afrodescendientes que para blancos.

### 3.3.8. En síntesis

- La población afrodescendiente ha ocupado históricamente posiciones socioeconómicas desfavorables en relación a la población blanca, consecuencia de las dificultades

de integración social e inserción laboral tras la abolición de la esclavitud y de un sostenido proceso de discriminación social, presente aun hoy.

- Dentro de las desiguales oportunidades que se traspasan al mercado de trabajo, tiene un lugar preponderante las diferencias en el acceso, rendimiento y tipo de educación recibida que tienen los menores afrodescendientes.
- El abandono temprano del sistema educativo motivado por al necesidad de incorporarse al mercado de trabajo opera en forma negativa, llevando a inserciones laborales en condiciones de mayor vulnerabilidad.
- Las tasas de actividad y empleo de los afrodescendientes son más altas que las de la población blanca. Pero también lo son las tasas de desempleo, lo que indica mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo.
- En el mercado de empleo, es visible una fuerte segregación ocupacional horizontal y vertical de los trabajadores afrodescendientes, en puestos de menor calificación y valorización. En el caso de las mujeres, hay una muy fuerte concentración en servicios personales, principalmente como empleadas domésticas, que, como se ha visto, tienen alto nivel de informalidad y constituyen una categoría laboral muy vulnerable.
- Todos estos indicadores de desigualdad, pueden ser indicios de mecanismos de discriminación que estén actuando desde dentro y fuera del mercado laboral.
- Sin embargo, el indicador más directo sobre la existencia de discriminación es la brecha salarial desfavorable para los ocupados afrodescendientes, que se mantiene aún cuando se compara trabajadores con similares características productivas, residenciales y de sector de actividad.

### 3.4. Otras poblaciones en riesgo de discriminación laboral

La legislación nacional y los convenios internacionales prohíben las formas “tradicionales” y más explícitas de discriminación. Si bien la posibilidad de monitoreo del cumplimiento de estas normas es restringido, es posible suponer una reducción gradual de este tipo de infracciones, sobretodo en la medida que los trabajadores toman conciencia de sus derechos y la justiciabilidad de los mismos.

Es de destacar sin embargo que en nuestro país la denuncia ante la justicia de eventos discriminatorios en el ámbito laboral no tiene aún el alcance suficiente.

Por otra parte, en este proceso de visibilización y denuncia, el movimiento sindical puede ejercer un papel activo y es esperable que las prácticas discriminatorias sean menores en ramas y establecimientos con importante presencia sindical.

Pero la discriminación aparece (o reaparece) en prácticas o normas en formas más sutiles, que pueden ser hasta difíciles de percibir como tales por la naturalización con que se viven por parte tanto de quienes son víctimas como incluso por quienes ejercen esa discriminación.

La presentación sobre la situación de trabajadores afrodescendientes y mujeres muestra cómo existen además múltiples determinantes que llevan a estos colectivos a posiciones



desventajosas laboralmente, no siempre “atribuibles” a discriminación directa en el mercado de trabajo, pero cuyos efectos son de desiguales oportunidades en el mismo.

La discriminación laboral y las desigualdades de oportunidades en el mercado de trabajo como consecuencia de situaciones de discriminación en otros ámbitos afecta también a otros agregados sociales o colectivos. Para la mayoría de ellos no se cuenta con indicadores cuantitativos que permitan hacer visibles esas situaciones.

#### 3.4.1 Discriminación por discapacidad

En nuestro país, 8% de las mujeres y 7% de los varones presentan algún tipo de discapacidad. La construcción social de la identidad del “discapacitado” ha sido históricamente realizada a partir de una consideración del mismo como minusválido, necesitado de protección y dependiente. Esta identidad ha obstaculizado el ejercicio de derechos por parte de quienes portan algún tipo de discapacidad. En particular, esta concepción genera una desigualdad significativa en las oportunidades laborales de las personas discapacitadas.

El sistema educativo en nuestro país no ha logrado freer los requerimientos necesarios para posibilitar la inserción de las personas discapacitadas, sobretudo a partir del nivel secundario. La población adulta (de 25 años y más) discapacitada presenta niveles educativos sustancialmente más bajos que el resto de la población. Casi el 38% no ha logrado completar la educación primaria (frente a un 12% de la población no discapacitada) y menos de 14% tiene secundaria completa o formación terciaria (en comparación con el casi 33% del resto de la población).

Sólo uno de cada cinco discapacitados participa del mercado laboral, siendo menor aún la participación en el caso de las mujeres. Esta menor actividad puede ser producto en parte de dificultades asociadas al tipo de discapacidad pero también remite a la concepción del discapacitado como dependiente, generando conductas de autolimitación y desestimulando su búsqueda de trabajo.

Sin embargo, parte de estas dificultades provienen también del propio mercado de trabajo, ante la escasez de oferta de trabajo a la que pueden presentarse personas discapacitadas (no por imposibilidad de realizar la tarea sino porque quedan excluidos en los criterios de selección), la falta de adecuación de los lugares de trabajo para que puedan ser ocupados por personas con discapacidad (falta de accesibilidad, por ejemplo).

Más del 30% de las personas con discapacidad presentan como principal problema tener dificultades para caminar. La legislación prevé que las empresas de transporte colectivo incorporen en sus unidades dispositivos para facilitar el acceso de personas con dificultades motrices o en sillas de ruedas. Sin embargo, recién comienzan a aparecer estas unidades, con un recorrido urbano restringido y limitado a la ciudad de Montevideo.

A su vez, las personas discapacitadas tienen mayores dificultades para obtener un puesto de trabajo, con tasas de desempleo más altas que las de la población no discapacitadas y el rendimiento que obtienen por su trabajo es, en promedio, un 37% inferior al que percibe por este concepto la población restante. (Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado-INE, 2004)

### 3.4.2. Discriminación por pertenencia a un grupo de edad

Las dificultades de inserción laboral para los jóvenes es visible en las tasas de desempleo sustantivamente más altas que las de los adultos (19% frente a 4% a fines del 2008). Pero además, estas tasas son más altas no sólo para quienes buscan trabajo por primera vez, sino también para los jóvenes que ya trabajaron y están desempleados.

Este fenómeno muestra otra de las caras de la inserción laboral juvenil: las condiciones de informalidad y precariedad (inestables o de corta duración) de los empleos a los que acceden mayoritariamente. La “falta de experiencia” y la “ausencia de compromiso con el trabajo” son consideraciones de discriminación estadística que utilizan los empleadores frente al trabajo ofrecido a los jóvenes.

La otra cara de la discriminación por edad aparece en los adultos mayores de 45 años, más cercanos a la situación de retiro que al inicio de la vida laboral. Las dificultades para volver a insertarse en el mercado, se manifiesta en duraciones del desempleo más largas que en los grupos de edad menores (el promedio es de más de 10 semanas en los adultos y 9 en los grupos más jóvenes). La pérdida de calificación frente a cambios tecnológicos y organizacionales; la sustitución de oficios tradicionales –asociados en particular, al proceso de desindustrialización en la década de los 90, obstaculiza esta reinserción.

En el caso de las mujeres, como se ha visto en el apartado de discriminación de género, la dificultad de conseguir un puesto de trabajo es más acentuada que en los hombres, porque en muchos casos se han mantenido al margen del mercado durante el período en que estuvieron a cargo de hogares con menores. Las mujeres mayores de 45 años, demoran en promedio más de 11 semanas en conseguir un empleo.

### 3.4.3. Otros grupos en riesgo

En tanto, como ya se señalar en capítulos anteriores, el fenómeno de la discriminación es dinámico y surgen permanentemente nuevos motivos discriminatorios. En el caso de Uruguay, al igual que en la mayoría de los países, destacan las siguientes nuevas dimensiones:

- Discriminación de personas extranjeras<sup>132</sup>
- Discriminación por patologías crónicas<sup>133</sup>, especialmente VIH-SIDA<sup>134</sup>
- Discriminación por homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas a las mayoritarias

132 Una forma particular de manifestación de la xenofobia aparece frente a los inmigrantes, sobretodo en el mercado de trabajo. En Uruguay no hay restricciones para que las personas extranjeras puedan obtener un empleo. Sin embargo, la indocumentación u otras situaciones irregulares en su proceso migratorio, así como el desconocimiento de la legislación laboral, coloca a esta población en situación de mayor vulnerabilidad y favorece la aparición de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

133 En el 2008 algunas organizaciones se personas obesas denunciaron en la prensa las dificultades que tienen para insertarse en el mercado laboral, reclamando acciones de discriminación positiva (como establecer normas sobre adecuación de los lugares de trabajo, jornadas de trabajo reducidas, etc.).

134 En Uruguay más de 10 mil personas viven con esta patología crónica, que genera fuertes estigmatizaciones y actitudes discriminatorias en todos los ámbitos

- Discriminación por motivos religiosos

### 3.4.5. La discriminación por la posición socioeconómica

Finalmente, es necesario mencionar la discriminación que sufren muchas personas en el mercado de trabajo por ocupar posiciones socio-económicas de nivel bajo. Más allá de las desiguales oportunidades con las que llegan al mercado de trabajo por contar con un menor capital humano y social, esta población está expuesta a un riesgo de discriminación estadística y a la acumulación de prejuicios por parte de empleadores. La estigmatización de determinados lugares de residencia (barrios, zonas) o incluso de los establecimientos educativos puede derivar en prácticas discriminatorias. También la “apariencia” puede identificar el origen socioeconómico de las personas, provocando actitudes discriminatorias.

Es probable que estos patrones de comportamiento se hayan acentuado en las últimas décadas, acompañando un proceso societal en donde la integración ha perdido su capacidad de amortiguar las distancias sociales objetivas entre personas que ocupan posiciones de clase diferentes y ha exacerbado la segregación y la “ajenidad” entre clases sociales.

Sin duda, es necesario considerar esta dimensión de los motivos de discriminación laboral, no sólo por su importancia intrínseca. A lo largo del capítulo se ha hablado de diferentes colectivos y agregados sociales cada uno de ellos en riesgo de sufrir discriminación. Sin embargo, la situación más habitual es que se acumule en las mismas personas varias de estas características, junto con una posición de clase que los coloca en situación de mayor vulnerabilidad frente a prácticas discriminatorias en el mercado laboral.

### Bibliografía

- Aguirre, R. y otros (2008). Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares, Montevideo, FCS-INE.
- Aguirre, R. (2003) Género, ciudadanía social y trabajo. FCS, Montevideo.
- Amarante, A; Espino, A.(2002) Segregación ocupacional de género y diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000). Instituto de Economía. Serie Avances de Investigación DT 05/02. Montevideo.
- Arim, R.; Salas, G.(2007) Situación del empleo en el Uruguay, INE.
- Ballarin, P et al. Las mujeres en la Unión de Europa. Historia. El trabajo asalariado femenino. <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wes/westext/wes212.html>
- Batthyáni, K; Cabrera, M; Scuro, L (2007). Perspectiva de Género. Informe temático. Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006. INE. Montevideo.
- Belvedere, C.(2002). De sapos y cocodrilos. La lógica elusiva de la discriminación social, Buenos Aires.
- Benedetti, E. (2007). El empleo informal en el Uruguay. Informe temático ENHA 2006, INE
- Bucheli, M.; Cabella, W. (2007) El perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial , ENHA 2006.
- Bucheli, M; Porzecanski, R (2008). Desigualdad salarial y discriminación por raza en el mercado de trabajo uruguayo. En Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay. PNUD, Montevideo.
- Cabella, W.(2008) Panorama de la infancia y la adolescencia en la población afrouriaguaya. En Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay. PNUD, Montevideo.

- Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado-INE (2004). Encuesta Nacional de personas con discapacidad. Informe final. Montevideo.
- Giménez, G. (2003). Las diferentes formas de discriminación desde la perspectiva de la lucha por el reconocimiento social”, México.
- Instituto Cuesta Duarte (2008). Informe de Coyuntura Julio 2008.
- Oficina Internacional del trabajo (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe. Conferencia Internacional del Trabajo 96 .a reunión, Ginebra.
- Organizaciones Mundo Afro (2006). Guía de los Afrodescendientes de las Américas y el Caribe. UNICEF. Ciudad de Panamá.
- Pautassi, L et al. (2004). Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mejor equidad. Serie Mujeres y Desarrollo N° 56. CEPAL, Santiago de Chile.
- Scuro, Lucía (2008). Desigualdades de género y pobreza. Presentación de Informes temáticos resultantes del Módulo de Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la ECH 2007. Montevideo

#### 4. El trabajo forzoso

La OIT elaboró dos convenios sobre el trabajo forzoso. El Convenio 29 en 1930, en donde define al trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Art 2.

En 1957 adopta el Convenio 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso. En el mismo se sostiene:

“No se puede recurrir nunca al Trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política o como medida discriminación, de disciplina de trabajo o de castigo por haber participado en huelgas”. (Art. 1).

La definición de trabajo forzoso constituye una grave violación de los Derechos humanos y una restricción de la libertad personal.

La definición de la OIT del trabajo forzoso tiene dos elementos básicos:

- el trabajo o servicio que se exige bajo la amenaza de una pena y
- cuando se lleva a cabo de forma involuntaria, sin el consentimiento o con falta de voluntad del trabajador. (en este caso nos encontramos frente al “comienzo” de la situación de trabajo forzoso).

Los agentes principales que pueden generar trabajo forzoso son el Estado y el Sector privado.

El trabajo forzoso exigido por el Estado puede darse en tres tipos de situaciones o contextos:

- trabajo forzoso exigido por el Estado.
- Participación obligatoria en obras públicas.
- Trabajo forzoso en régimen carcelario.
- En el sector privado se dan, comúnmente, dos situaciones o contextos de trabajo forzoso:

- El trabajo forzoso impuesto por agentes privados con fines de explotación sexual y comercial.
- Y el trabajo forzoso impuesto por agentes privados con fines de explotación económica. Como por ejemplo el trabajo bajo régimen de servidumbre, trabajo doméstico forzoso, trabajo forzoso en la agricultura o en áreas rurales remotas.
- Finalmente los que realizan estos trabajos forzosos en régimen privado pueden también ser objeto de trata.

La consideración del trabajo forzoso como Derecho fundamental por parte de la OIT tiene pues, relación con la existencia de diversas formas de trabajo esclavo o formas similares, con otras designaciones en distintas regiones del mundo en la actualidad. Como hemos podido ver en la primera parte de esta obra, no solamente formó parte de la manera en que trabajaron enormes contingentes de personas en grandes y prolongados períodos históricos. Y si bien, pudo desaparecer en Europa alrededor del siglo XI, hemos visto que también volvió a resurgir por ejemplo luego de la conquista de América y se transformó en un sistema de trabajo vinculado a las producciones más importantes de nuestro continente hasta mediados del siglo XIX aproximadamente, en la minería y en las plantaciones.

La esclavitud no fue el único sistema de trabajo forzoso en América latina, el sistema de la Mita a la cual nos hemos referido en distintas partes de la obra, también fue una forma de trabajo forzoso que atentaba contra los derechos humanos de los Indios de muchos países del pacífico. Como régimen de trabajo solamente se prohibió por ley en Perú en 1857. Se puede sostener que el trabajo de los Tapes (indios de las colonias jesuitas que construyeron el puerto de Montevideo también tenían un régimen de trabajo forzoso. En Uruguay el trabajo esclavo se prohibió por ley en 1843. Muy posiblemente, la esclavitud o cualquiera de las formas del mismo fundamento de trabajo forzoso fuesen a mediados del siglo pasado crecientemente anacrónicas desde el punto de vista de la producción y además, crecientemente dejaban de ser admisibles frente a la olas corrientes reformistas que en esa época se volvían hegemónicas en las clases y capas sociales dominantes.

No obstante, aún luego de la prohibición de la esclavitud se mantuvieron formas de trabajo forzoso o semi forzoso pero a nivel de los servicios domésticos y otras actividades relativamente marginales a los sistemas dominantes de producción y de los sistemas culturales hegemónicos.

Y esta parece ser la situación actual en nuestro país. más allá de algunos episodios dudosos y que han tenido más que ver con violaciones a las obligaciones laborales, no se registran caso de trabajo forzoso u obligatorio en el país. Aunque es posible que, formas de prostitución, y particularmente de menores, sean manifestaciones de trabajo forzoso. Es posible que este tipo de delito se tipifique por otro tipo de delito que el de trabajo forzoso.

De hecho, no existen en los anales jurisprudenciales casos de juicio laborales por trabajo forzoso, tampoco se han registrado denuncias o actuaciones administrativas (Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social) por esta causal en la actualidad. Por otra parte, al tiempo que no se registran denuncias o reclamaciones por parte de las organizaciones sindicales respecto a la existencia de situaciones que podrían importar la configuración de trabajo forzoso, tampoco aparece como un tema de reivindicación por parte del movimiento sindical.

Otro índice de que esta es una cuestión, al menos por ahora, ajena a la práctica nacional es que Uruguay no ha merecido observación o atención por parte de los órganos de contralor de la OIT en referencia al cumplimiento de los Convenios internacionales del trabajo, números 29 y 105; ambos ratificados por el país como hemos visto en el primer capítulo de la primera parte.<sup>135</sup>

Sin embargo no por ello no se debe ser cauteloso con la observancia de posibles casos de trabajo forzoso. Si bien en términos generales no es previsible la instalación de ningún sistema de trabajo que tenga como base el trabajo forzoso, y es claro que es condenado social y culturalmente por todos los uruguayos y por los principales actores políticos como lo son los partidos políticos, no por ello, de forma puntual y, o de forma marginal, reaparezcan situaciones o formas de trabajo forzoso. Es en este sentido que la vigilancia debe ser permanente.

Fuente: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional de Trabajo 93 reunión 2005. “Una alianza global contra el Trabajo Forzoso”. Ginebra Suiza.

---

135 Sobre el particular, ver investigación de Barreto, Hugo. Ob. Cit.

## EPÍLOGO

Los Derechos humanos y sobretodo los vinculados al trabajo, son una construcción social que se ha ido realizando a través de la historia por largos procesos de acumulación de normas en primera instancia de tipo cultural y social para luego irse transformando en normas de tipo jurídico. Este largo proceso no ha sido un proceso lineal. Las normas jurídicas pueden adelantarse a las normas culturales a menos las que rigen en ciertos sectores de la población. Por ejemplo, como hemos visto, la voluntad de erradicar al trabajo infantil en relación a la consideración positiva de este trabajo infantil en ciertas culturas agrarias. A su vez, la sociedad o sectores de ella pueden quedar expuestos a situaciones límites de pobreza lo que hace que retroceda la aplicación de ciertos derechos fundamentales en el trabajo en coyuntura socio económicas dadas por la necesidad de sobrevivencia.

El trabajo en cuanto actividad humana, más allá de las diferentes concepciones y sistemas sociales y políticos predominantes en cada período histórico, ha sido siempre objeto de regulación normativa. De allí la constante vinculación que ha existido entre Trabajo y Derecho.<sup>136</sup>

No obstante, la aparición de una regulación especial del trabajo, que da nacimiento a una disciplina jurídica nueva y autónoma, sólo surge y se desarrolla a partir de la generalización del trabajo asalariado y los problemas sociales que ello acarrea.

Los nuevos fenómenos sociales ponen a prueba las categorías e institutos jurídicos clásicos, revelando su incapacidad e impotencia para responder a una realidad que les es totalmente nueva.

Ante la falta de respuesta adecuada del Derecho común a la “cuestión social”, surgirá el Derecho del trabajo. Una rama jurídica autónoma con principios y finalidad que se distinga radicalmente del viejo tronco del derecho civil.

Denominado primeramente legislación obrera o industrial (se erige a partir de la acción legislativa y para un determinado sector –los asalariados de la industria– de allí la denominación) pasará, luego de un proceso de transformación constante y progresivo, a denominarse Derecho del Trabajo o Derecho Laboral. Un derecho que exhibe un cuerpo normativo propio, principios que resaltan su autonomía, una dogmática y un conjunto de doctrinas que nutren y dan vida a su arquitectura jurídica.

Si bien, en su origen, se trata de un derecho de fuente esencialmente estatal –heterónoma– ello no fue sólo óbice para, conjuntamente con esta vertiente heterónoma, adquirir importancia, en cuanto fuente particular de creación de derecho, la autonomía colectiva (poder o facultad normativa).

136 Derecho: “...sistema de normas que regulan la conducta humana en forma bilateral, externa y coercible, con el objeto de hacer efectivo los valores jurídicos reconocidos por la comunidad.” (Eduardo J. Couture. Vocabulario Jurídico. Editorial B de F, 2004 (3ª edición actualizada y ampliada por Ángel Landoni Sosa).

El desarrollo que adquiere esta nueva disciplina jurídica lleva a su constitucionalización. Incorporación de principios y normas vinculadas al trabajo a la Constitución, tal como ocurrió con las modernas Constituciones que emergieron en las primeras décadas del Siglo XX, México (1917), Alemania (1919) y España (1931).

Casi concomitantemente a su constitucionalización, debido a diversos factores, entre los cuales se destacan la universalidad de los problemas que presenta el trabajo asalariado y el “dumping social” en la competencia comercial, se iniciará un proceso de internacionalización –aún inacabado– del Derecho del Trabajo.

Un capítulo fundamental en ese proceso lo ha constituido la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Organización de carácter internacional, creada en 1919 por el Tratado de Versalles, cuyos fines y cometidos se encuentran expresamente establecidos en su Carta constitucional, que tiene la particularidad de que si bien sus miembros son los Estados –aquellos que han adherido a los principios y fines de la organización– la integración de sus diferentes órganos se compone con representantes de los empleadores, trabajadores y gobiernos. Este carácter tripartito es único dentro del elenco de las organizaciones internacionales, lo que le otorga una particularidad especial.

La función normativa constituye una de las funciones cardinales de esta Organización, pudiéndose decir que, en la actualidad, existe un sistema normativo de la O.I.T. compuesto por diferentes normas: convenios internacionales de trabajo, recomendaciones, declaraciones, resoluciones, directivas, etc. Lo que viene complementado con una voluminosa jurisprudencia proveniente de los dictámenes e informes de los órganos de contralor que posee la OIT (Comisión de expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical).

Por otra parte, cabe reseñar, esta Organización internacional no sólo tiene como particularidad crear normas relativas al trabajo –de allí su estatus de organismo especializado reconocido por Naciones Unidas– y abordar las cuestiones referentes a los problemas del trabajo y el empleo, sino la de poseer un mecanismo de contralor y fiscalización con relación al cumplimiento de las normas adoptadas en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En una etapa, que puede considerarse más reciente, dentro de ese proceso de casi permanente evolución, podemos observar la confluencia de los derechos del trabajo con los derechos inherentes a toda persona humana.

Con la expresión Derechos Humanos se denomina a un conjunto de libertades y derechos que se consideran inherentes a toda persona sin distinción o discriminación de tipo alguno. Estas libertades y derechos aparecen consagrados en normas internacionales de más alto rango y en la gran mayoría de las cartas constitucionales contemporáneas.

Originalmente circunscripto a los derechos civiles y políticos, el concepto de derechos humanos ha evolucionado –producto de una fuerza expansiva y dinámica que ha permitido a la doctrina destacar, como una característica peculiar, la progresividad de los derechos humanos–, enriqueciéndose, al incluir una nueva gama de derechos que antes no formaban parte del elenco originario. Es decir, los denominados “derechos sociales” o “derechos socioeconómicos”.



Los derechos relativos al trabajo integran esta categoría de “derechos sociales” o “derechos socioeconómicos”. No obstante, la doctrina laboralista no es unánime respecto al contenido del conjunto de derechos laborales, que merecen ser catalogados como “derechos humanos”. Destacándose dos grandes corrientes: la que podríamos llamar maximalista, tiende a considerar que todos los derechos relativos al trabajo son “derechos humanos fundamentales”; y la otra corriente, más moderada, sostiene que integrarían esta categoría de derechos sólo un número determinado de derechos laborales.

Sin perjuicio de este debate y los fundamentos esgrimidos por una u otra posición, en tanto participes de una conciencia ética y jurídica enmarcada en una concepción social y humanista, somos partidarios de una noción amplia y dinámica de los “derechos humanos laborales”.

En cuanto a las fuentes jurídicas de los derechos laborales fundamentales, se pueden distinguir las fuentes de orden interno y las de origen internacional o supranacional. En el ámbito nacional la fuente principal de estos derechos lo constituye la propia Carta Constitucional; respecto a la esfera internacional se pueden identificar tres grandes fuentes de creación de derecho relativos al trabajo: a) las Naciones Unidas; b) sistemas regionales y/o de integración (Ej. U. E. y MERCOSUR); c) la Organización Internacional del Trabajo.

Pueden indicarse, a modo de reseña no exhaustiva, los siguientes instrumentos normativos internacionales, en los cuales se consagran principios y derechos laborales, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ambos de 1966); a nivel regional americano el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1988); la Constitución de la OIT, las Declaraciones y normas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

En el marco de la Organización Internacional del trabajo, además de los principios y derechos que surgen del Preámbulo y de la Declaración de Filadelfia (partes constitutivas de la Constitución de esta Organización internacional), deben tenerse en cuenta la existencia de un conjunto de convenios considerados fundamentales y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Los convenios calificados como fundamentales, por cuanto cristalizan principios y derechos laborales esenciales, son: a) Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (núm. 87); b) Convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98); c) Convenio sobre trabajo forzoso (núm. 29); d) Convenio sobre abolición del trabajo forzoso (núm. 105); e) Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100); f) Convenios sobre discriminación (empleo y ocupación), (núm. 111); g) Convenio sobre edad mínima (núm. 138); h) convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182).

Cabe resaltar la importancia de la Declaración de 1998, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de ese año, ya que la misma constituye una reafirmación de los principios y objetivos que configuran el sustrato sobre el cual se asienta la Organización Internacional del Trabajo. Todo Miembro, aún cuando no haya ratificado los convenios fundamentales –reza en dicha Declaración– tienen un compromiso que deriva de su mera pertenencia a la OIT de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con

la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo (libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación).

A partir de una concepción hermenéutica amplia e integradora de las disposiciones constitucionales, que nos permite no sólo incluir en un catálogo de derechos laborales fundamentales a los derechos recogidos a texto expreso, sino también, a aquellos principios y derechos contenidos en normas internacionales de más alto rango a los cuales el Uruguay adhirió o ratificó, lleva a reconocer una amplia gama de derechos fundamentales relativos al trabajo. Pudiéndose destacar que junto a la existencia de derechos específicamente laborales, están también aquellos otros respecto de los cuales el trabajador es titular, ya no en su condición de tal, sino en cuanto ciudadano. Dicho de otra manera, es también titular de los demás derechos esenciales del ser humano, consagrados por la Constitución.

Debe recordarse además, la existencia de una íntima conexión entre derechos civiles y políticos y los derechos sociolaborales; tal que no es posible el goce de las libertades y los derechos relativos al trabajo, cuando no existe un ejercicio pleno de las libertades civiles y políticas.

Pueden señalarse dos grandes principios rectores consagrados en la Carta Magna uruguaya: la protección del trabajo y la promoción de los derechos sindicales.

Si bien es muy importante la consagración derechos humanos laborales desde el punto de vista normativo, no es menos relevante la cuestión de la vigencia efectiva de estos derechos en el plano de la praxis.

Uruguay no sólo exhibe marco jurídico formal con respecto a los derechos laborales fundamentales sino que, desde el punto de vista institucional, se revela la existencia de un cuadro institucional tendiente a hacer efectivo esos derechos. En una palabra, garantizar el ejercicio efectivo y pleno de los derechos humanos laborales.

Surge así, que en el campo de la participación y el diálogo social, rigen plenamente los principios y derechos relativos a la libertad sindical, derecho de asociación y de organización sindical, y de negociación colectiva. No existen obstáculos legales o administrativos para la constitución de sindicatos o para realizar actividades sindicales. Sin perjuicio de una reciente ley de protección y fomento de la libertad sindical, es tradición en el país la existencia de un movimiento sindical auténtico, autónomo e independiente del estado y de las patronales. Si como también la existencia de organizaciones empresariales auténticas.

En cuanto a la negociación colectiva, no obstante cierta orfandad respecto de la existencia de reglas, ésta ha tenido y tiene especial relevancia en las relaciones laborales. Singularmente, la negociación que se desarrolla en torno a los Consejos de Salarios; mecanismo que, si bien tiene como cometido la determinación del salario mínimo para las diferentes ramas de actividad, ha permitido que los actores sociales negociaran cuestiones que no necesariamente se vinculan con lo salarial.

Respecto a los principios y derechos relativos a la no discriminación, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil, más allá de ciertas observaciones, es posible considerar que tienen plena vigencia en la realidad práctica.