

## **Prof. Claudio Iturra**

(1.02 a 1.33)

Yo soy de origen absolutamente docente, de forma tal que si me quedo sentado me quedo mudo, y además, voy a buscar más que decir una cosa de corrido, reflexionar, tratar de plantearme problemas, y después en el retorno, en la devolución, como dicen en los concursos, tratar de dilucidar algunas dudas, algunas pocas dudas de las tantas que pueden quedar.

... las sociedades son un conjunto de relaciones sociales. ...

La primera reflexión hace a una cosa que por obvia de repente no se percibe, las sociedades son un conjunto de relaciones sociales. Y las relaciones sociales básicas son aquellas que se organizan para producir aquello que la sociedad precisa para su supervivencia y reproducción.

Por lo tanto se combina un sistema productivo con un sistema biológico; la sociedad se mantiene desde que podemos señalar su conocimiento en estas condiciones de vida, gracias a la combinación del sistema productivo y el sistema de reproducción biológico que tienen mucho que ver entre sí.

Posteriormente, y eso lo dejamos solamente como una nota marginal, veremos que las relaciones productivas inciden mucho en la reproducción biológica. Los países más desarrollados, tienen una tasa demográfica mucho menor.

Por lo tanto, yo voy a insistir de manera majadera, en que el trabajo existe porque existen relaciones sociales de trabajo, por lo tanto, lo que caracteriza al trabajo, son estas relaciones. Si bien se puede medir lo producido por el trabajo, su conocimiento real no está tanto por la magnitud de lo producido o de lo invertido, sino por las características que asumen las relaciones para que se logre esa magnitud. Dicho de otra manera, los indicadores no dan cuenta de las condiciones reales de las relaciones laborales, los indicadores indican, no explican, sirven mucho por supuesto.

Las relaciones laborales son portadoras de conocimiento

En segundo lugar, la forma que asumen las relaciones laborales inciden en lo que se produce, cómo se produce, cómo se distribuye, cómo se intercambia y esta calidad de las relaciones laborales se trasluce, se expresa en una calidad del sistema productivo.

Yo creo que a nadie escapa que los sistemas productivos de los distintos países pueden ser percibidos como de distinta calidad; hay algunos sistemas productivos que dan cuenta más adecuada de lo que produce y de cómo satisfacen las necesidades de la sociedad, y otros que lo hacen en forma más inadecuada, más baja.

Una tercera premisa que yo quiero señalar, y porque una de las luchas más tenaces en la búsqueda del discernimiento de cómo son las relaciones laborales y el sistema productivo, es tratar de pelear contra conceptos que el sentido común ha generalizado, pero que normalmente no dan cuenta de un objeto real, o sea no son científicos.

El sistema productivo tiene como la sombra del cuerpo un proceso de conocimiento permanente, qué quiero decir con esto, el que hace, sabe como hace. El que hace zapatos, sabe cómo hacer zapatos, el que caza, sabe cómo cazar, y ese es un conocimiento que se adquiere by doing, en el proceso productivo va adquiriendo el conocimiento de hacer lo que produce. Y lo va perfeccionando, y lo va desarrollando. Por lo tanto jamás ha habido proceso productivo sin conocimiento de lo que se

produce de tal forma que las sociedades que tienen como común denominador producir sus formas de reproducción de vida, producir lo que consumen y distribuyen, siempre han sido sociedades de conocimiento. Nosotros no podemos separar al homo sapiens y el homo faber, el homo sapiens que es lo uno aprende, caracteriza al ser humano es porque sabe, discierne, razona y proyecta y tiene sentido de su propia finitud, pero el homo faber es el mismo homo sapiens haciendo, y es homo sapiens y homo faber a la vez, es como la cara y sello de una moneda.

O sea, nunca ha habido homo faber sin homo sapiens, y nunca ha habido homo sapiens sin homo faber, por lo tanto sociedad, sistema productivo y sistema de conocimiento son anverso y reverso de una moneda.

Una cuarta premisa, es que las relaciones laborales pueden ser abordadas desde distintas formas de conocimiento.

Una de las formas es la forma disciplinaria que señalaba Jorge Notaro desde la Sociología del Trabajo, del Derecho Laboral, de la Psicología de las organizaciones, me voy a referir a las que existen acá en Uruguay, a la salud ocupacional, o de la economía.

Pero últimamente, y también originariamente, quizás con el período del paréntesis neoliberal del Consenso de Washington donde se puso el acento en ciertas funciones optimizadoras de la ganancia y no optimizadoras de la calidad y de la distribución equitativa de lo producido, originariamente y últimamente, se está poniendo el acento en las relaciones laborales como un problema sistémico, como un problema complejo, ya no sólo mirándolo desde el punto de vista de las normas y prescripciones del Derecho Laboral, ya no sólo mirándolo desde el punto de vista de la organización del trabajo que podría ser el objeto de la sociología del trabajo, ya no sólo mirándolo desde el punto de vista de las actitudes subjetivas, tanto individuales como grupales, que es lo que hace a la psicología del trabajo y de las organizaciones, ya no sólo mirándolo desde el punto de vista de la calidad de la salud ocupacional como lo hace la Cátedra de la Facultad de Medicina.

Las relaciones laborales como un todo complejo

Nosotros partimos de considerar las relaciones laborales como un todo complejo en el cual aquellos elementos que son objeto de las disciplinas que he mencionado pueden ser tomados como síntomas, y que nosotros trataremos de buscar un hilo conductor metodológico para tratar de ver cuál es el sistema que produce esos síntomas, los ubica, los jerarquiza y les da sentido.

No sé si está claro esto, pero desde el punto de vista esquemático, del punto de vista de la modelización como se suele decir, yo he tomado esta caracterización a partir de una percepción de las relaciones laborales en Uruguay, no desde un punto de vista del conjunto, esto que tienen enfrente, no tipifica el conjunto de las relaciones laborales en Uruguay ni mucho menos, pero sí destaca algunos elementos de precariedad en ella que suelen ser pasados por alto.

Por lo tanto yo hago una suerte de aquello que dicen que para enderezar un bastón torcido hay que llevarlo hasta el extremo opuesto, yo estoy haciendo un poco de esa caricatura. Un sistema productivo de baja calidad es el resultado de relaciones laborales con alto nivel de precariedad, en el cual hay mucho trabajo informal, trabajo inestable, trabajo inseguro, trabajo de baja calidad, trabajo insuficiente; rasgos todos que se encuentran en mayor o menor proporción en el sistema productivo uruguayo.

Para producir estos rasgos de trabajo con alto nivel de precariedad está jugando el Estado, las instituciones y la educación, o sea, hay un Estado que no necesariamente promueve este alto nivel de precariedad en las relaciones laborales, pero que a lo menos lo tolera y lo posibilita. Lo mismo ocurre con las instituciones, ya no sólo del punto de vista formal, sino del punto de vista real. Qué quiero decir con esto, que existen normas que combaten el trabajo informal, o cada una de estas situaciones negativas; sin embargo, no existen las posibilidades reales para efectivizar el cumplimiento de las normas que combaten estos elementos negativos. Pero lo que quiero remarcar, es que estas relaciones laborales juegan de manera dinámica, dialéctica, con un sistema productivo en el cual en la organización del sistema productivo están en alta medida dominada por el clientelismo y el rentismo, el particularismo y la exclusión.

Cuando – voy a hacer un paréntesis – no sé si ustedes han leído pero el CONICYT ha llevado a cabo una serie de estadísticas de relevamientos sobre la innovación en nuestro país, y ha llegado a la conclusión de que hay muy baja innovación en las empresas uruguayas, y que este bajo índice de innovación en las empresas uruguayas se debe a que no existe cultura de la innovación. Es como decir que una persona levanta poco peso porque tiene poca musculatura, no explica nada, describe. Medir el bajo nivel de innovación en las empresas, es ya un avance, pero hay que tratar de discernir por qué ocurre este bajo nivel de innovación.

Para ello, nos trasladamos a la organización del sistema productivo, y podemos decir que es en el sistema productivo como un todo- que ha sido muy poco investigado-problema, ya no sólo desde la perspectiva de los elementos que lo constituyen, en el que predomina una estrategia de baja competitividad, una estrategia de competitividad espúrea, competitividad de bajar los costos, y no de subir la competitividad, la productividad, la calidad de los elementos que concurren a ello.

Acá se busca entonces un beneficio, una ganancia abatiendo costos, y esta es la cultura empresarial que ha predominado en el Uruguay, cerrado. El economista Martín Rama, cuyo error señalaba Jorge al pedir en cuánto incidía para la estabilidad de las economías frente a las crisis la flexibilidad de las normas, o sea la aplicación del Consenso de Washington, había realizado anteriormente una investigación bastante detallada, en la que muestra cómo la búsqueda de rentas predomina en la organización de la relación entre el Estado y el sistema productivo. Analizando las normas de comercio exterior entre el 25 y el 83 registra alrededor de 2000 leyes, decretos y resoluciones en beneficio de empresas individuales identificadas por su nombre. O sea decrétase que se exime de tal tasa, de tal impuesto, de tal cumplimiento de la norma a Fulano de Tal por tal período, y alrededor de unas 2000 y aunque no menciona la empresa beneficiaria, eran excesivamente precisos en la identificación de los bienes involucrados. Vale decir, que este es un índice claro de un sistema en los cuales la personificación del beneficiario de normas del Estado, significa una tipificación de clientelismo, significa una tipificación de rentismo, o sea, lo que algunos llaman en Ciencia Política el particularismo de las relaciones.

Esto es la antítesis de la generación de un mercado y de un sistema productivo transparente y de naturaleza genérica; normas generales para todos que busquen ya no la renta generada por esta situación de privilegio, sino una competencia de otra naturaleza. Lo que ocurre entonces con el abatimiento de las fronteras llamémosle económicas, es que la globalización progresiva intensifica la competencia haciendo de la calidad uno de los elementos determinantes.

“ Uruguay está condenado a la calidad”

Por qué digo uno de los elementos determinantes, porque cuando hubo el predominio

de la flexibilización, de la privatizaciones e ainda mais sobre la base del Consenso de Washington, otro de los elementos determinantes era la caracterización de los costos sobre todo, la alta financiación de la economía mundial. Por eso nos vamos entonces a uno de los rasgos que tiene que ver con la actualidad y el presente del Uruguay, con las dimensiones de escala, de la superficie del territorio uruguayo, de las características del escaso poblamiento del conjunto del territorio, por las características demográficas en cuanto a edad, a alta formación, alto espíritu cívico, alto nivel de negociación, etc., que caracteriza a la sociedad uruguaya, hay un dicho que yo creo que es absolutamente veraz, “ Uruguay está condenado a la calidad”. Por lo tanto si nosotros queremos entrar con el pie firme a la globalización, tenemos que estudiar aquellos elementos que hagan a la agregación de valor, término quizás un poco feo, medio afrancesado, capaz, pero que caracteriza, es el común denominador de aquello que conduce a la elevación de la calidad. Y acá hay una visión que no puede ser separada de sus elementos, sino que tiene que ser mirada de un punto de vista sistémico, esto es, en lo cual los elementos se interrelacionan, y uno y el conjunto es más que cada uno de sus elementos.

Por ejemplo, un objeto de calidad para competir con posibilidades en un mercado que por mucho es mucho más extenso que el mercado interno, diría yo casi inseparable entre mercado interno y mercado externo, un objeto tiene que competir a base de calidad.

Yo acá siempre aludo a una situación que me tocó conocer desde el punto de vista de la investigación que se llevó a cabo: había una empresa productora de cítricos, “Milagro”, que exportaba naranjas de una calidad que llegaba a muy pocos supermercados europeos en Londres y Rotterdam, y tenía precios muy altos.. Pero que sin embargo se agotaba, porque la calidad hacía la diferencia. La calidad del producto, y eso en economía de escasas dimensiones territoriales como es la uruguaya, de escala baja, tiene que competir a nichos de mercado de muy alta calidad. Entonces el objeto, el producto tiene que ser de alta calidad, pero el producto de alta calidad se logra con procesos de trabajo de alta calidad, y los procesos de alta calidad se logran con organizaciones productivas de alta calidad, y las organizaciones productivas de alta calidad para producir objetos, procesos y trabajos de alto nivel, surgen, son inseparables de las relaciones laborales de alta calidad.

Por lo tanto las relaciones laborales de la globalización para el Uruguay lo condenan a ser de alta calidad, vale decir, que se termine con el trabajo precario, inseguro, de bajo cumplimiento de los acuerdos, de salud ocupacional con poca prevención y superación de las enfermedades que se generen. Hay una clásica definición de competitividad sistémica que llevó a cabo un científico alemán que trabajaba en el Instituto de Economía de allá, que señala que los países más competitivos cuentan con estructuras que promueven la competitividad meta, esto es del conjunto de la sociedad, aquello que se podría decir que se respira en la sociedad, que son los sistemas de orientación de los grupos de actores al aprendizaje y la eficiencia, defensa de intereses y auto organización bajo condiciones cambiantes, capacidad social de organización e integración, capacidad de los grupos de actores para la inter acción estratégica, vale decir, aquellas cosas que se logran con una calidad de vida social de mayor integración y optimización. Un contexto meta es aquello que hace al conjunto de la sociedad, un contexto macro que presiona a las empresas para que mejoren su performance, Parlamento, Gobierno nacional, instituciones nacionales estatales, Banco Central, órganos judiciales, y dos otros niveles, un espacio meso estructurado, en que el Estado y los actores sociales negocian las necesarias políticas de apoyo e impulsan la formación social de estructuras.

Y numerosas empresas en el nivel micro, que todas a la vez procuran alcanzar eficiencia, calidad, flexibilidad y rapidez de reacción, si están en buena parte articuladas en redes colaborativas.

De esta manera tenemos entonces la contra parte del sistema productivo de baja calidad, con un sistema de alta calidad, en que hay trabajo formal, trabajo estable, trabajo seguro, trabajo de calidad, trabajo suficiente. Y el sistema productivo de calidad que se logra con un Estado, instituciones y la educación que apunten a estrategias de desarrollo sobre la base de participación de todos los actores.

### La OIT y el trabajo decente

La OIT introduce un concepto que ayuda, por eso lo introduzco en esta presentación, que es el de trabajo decente, el que asegura todas estas características que yo he puesto en el sistema productivo de calidad. Ha sido definido como la promoción de oportunidades para hombres y mujeres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Es el eje donde convergen los cuatro objetivos estratégicos, es decir los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Para la OIT el trabajo decente es un concepto organizador que sirve para proporcionar un marco general para las acciones de desarrollo económico y social .

Más allá de los elementos formales externos a todas estas características del sistema de calidad, yo voy a tratar de introducir un elemento explicativo de carácter estructural, el sistema productivo de calidad, exige una estrategia totalmente distinta a aquella que caracterizaba a la industrialización masiva de la época en que el sistema productivo estaba enmarcado dentro de las normas del fordismo y del taylorismo .

En esto hay una búsqueda estructural, a asociar lo que se busca conseguir, vale decir, una alta competitividad, con los modos para conducir a esa alta competitividad, y en los países más competitivos, se han dado últimamente, en los últimos veinte o treinta años, una alta aparición de los llamados estudios transformadores del proceso de trabajo porque se entiende que el proceso de trabajo es el núcleo que hace que los otros elementos que concurren al sistema productivo, distributivo, de intercambio, y a la vez al sistema de instituciones y de educación, es el núcleo que los caracteriza y tienen que ir en una relación de ida y vuelta, dialéctica se podría decir, entre la calidad de unos y la calidad de otros. Una diástole, una sístole, un ying y un yang para que se logre avanzar

### Utilidad de los “workplace studies”

Entonces han surgido esto con diferente origen, en Estados Unidos surgieron con mucho énfasis, asimismo en los países nórdicos que tienen una alta tradición de participación sindical desde la época de los estados de bienestar, y se trata del conocimiento del proceso de trabajo in situ, o sea ya no desde la disciplina, sino desde el doing, desde donde se lleva a cabo la actividad productiva. Y se llaman “workplace studies”, con activa participación bi partita y tri partita lo que lo diferencia de los estudios tradicionales que eran llamémosle sin observación participante, o sin participación de los actores. Eran observaciones desde fuera.

Esto es una novedad metodológica y epistemológica, de gran alcance, estos estudios además de superar la antinomia teoría – práctica, la teoría desde fuera y formal, la práctica desde el lugar del trabajo, permiten una articulación originaria de las ciencias tradicionales y desarrollo reciente, de desarrollo reciente como la ciencia de la complejidad por ejemplo. Desarrollo reciente como todo lo que hace a la teoría del

caos. La creciente introducción de las llamadas TICS, a la economía ha sido un estímulo fundamental en el incremento de este tipo de estudios, porque ustedes saben que la tecnología de la computación, no es otro proceso que la acumulación masiva de información, y su procesamiento en tiempo real. Acá este interés creciente se ha formalizado en dos líneas de trabajo complementarias: por una parte, los “workplace studies”, estudio de ambiente de trabajo, entendido como ámbito de relaciones socio técnicas en interacción con tecnología y artefactos, con determinaciones económicas, institucionales y políticas que los conectan con el sistema productivo. Es decir, cómo se da el proceso de trabajo en todos sus componentes, y todas las relaciones que son capaces de tejerse desde el punto de vista de lo tecnológico, de lo técnico, y de lo socio laboral. Por otra parte, los “workplace development”, elaboraciones sistemáticas de objetivos, métodos, instrumentos, actores y ámbitos encaminados a aumentar la productividad y la calidad de la vida laboral mediante el incremento del know how de todo el personal y la capacidad de innovación de los sitios de trabajo.

Esquemáticamente podríamos decir que los “workplace development” son como la sistematización de los “workplace studies”, vale decir, la empresa y el sector; la unidad y el todo relativo, y acá quiero terminar con un énfasis metodológico que para mi gusto le da base, sustento, y permite discernirlo del punto de vista lógico y práctico, a lo que son las relaciones laborales en en la visión a la que adscribo.

Para ilustrar este punto de vista, quiero citarles un texto de Cristina Zucchermaglio, una teórica práctica de estos temas: Las tecnologías no “caen” nunca en un vacío social, sino que por el contrario interactúan siempre con un sistema de prácticas sociales ya consolidado y activo antes e independientemente de las tecnologías. Como veremos, son precisamente tales prácticas preexistentes las que contribuyen en modo muy específico a definir tanto el uso (o no uso) como el significado de mediación que cada una de las tecnologías asumirá dentro de un sistema específico de actividad laboral. Este último aspecto da cuenta de cómo cada tecnología de hecho es “reinventada” y “reproyectada” en forma diversa dentro de las diversas comunidades de práctica.

Las actividades laborales son ejecutables sólo a través de la coordinación del trabajo de más personas y y a través del uso de una competencia experta que normalmente está “distribuida” entre los miembros de la comunidad laboral y las tecnologías que utilizan. El análisis del “impacto” de las tecnologías es inseparable del análisis de la actividad productiva para las cuales y en las cuales son usadas. La funcionalidad de la tecnología no reside tanto en su específica estructura técnica y material cuanto más bien en el curso de acción que producen y sustentan en un contexto productivo y organizativo. Los instrumentos tecnológicos no son nunca instrumentos sociales y cognitivamente neutros: cumplen acciones sociales y prescriben comportamientos específicos. Estos últimos dos puntos evidencian cómo existe un proceso de influencia recíproca entre tecnología y organización: insertar un nuevo instrumento tecnológico implkica siempre la redefinición de todo del sistema de actividad productiva.<sup>1</sup>

Las tecnologías son como el alimento en el cuerpo, caen dentro de un metabolismo. El metabolismo es el sistema socio productivo, y acá lo quiero decir con énfasis, porque en general en nuestro medio tiende a medirse, a privilegiarse dentro de la búsqueda de la competitividad, a los llamados procesos técnicos, y a las

---

<sup>1</sup> L'usabilità sociale delle tecnologie

<http://www.cnipa.gov.it/site/files/cnipa%20Quaderni%2016.pdfv>

llamadas tecnologías duras, como si los procesos técnicos se auto digirieran, se auto organizaran y no fueran organizados dentro de un proceso, de un sistema social de relaciones, que son las empresas, los sectores, y el sistema productivo.

La técnica no se auto genera ni se auto moviliza, lo que hace es casarse con sistemas productivos, y acá hay un elemento que es absolutamente determinante. Por alta que sea una técnica, si no es capaz de ser metabolizado por un sistema de relaciones laborales concreto, por empresas concretas, no se puede utilizar. Por lo tanto no es separable el alto grado de tecnificación y de sofisticación tecnológica de un sistema productivo, del alto grado de asimilación de las relaciones laborales de esta tecnología, y por eso es que se modifica la organización productiva a hacer las llamadas organizaciones inteligentes en que todos están en un proceso continuo de auto educación en relación con los productos y la inter relación personal para manejar esos instrumentos y productos, y que eso conduce a un proceso interminable de competencias, de auto educación y de inteligencia.

Por eso no se puede entender como válido el que uno conozca la técnica en la academia, y van a la empresa y la aplican. Eso en los países desarrollados no ocurre en ninguna parte, la academia interviene desarrollando nuevas aplicaciones tecnológicas, optimizaciones, pero trasladándose al lugar de trabajo, inter actuando con los actores productivos.

Dicho de otra manera la innovación es el producto de una conjunción sistemática entre los actores que producen, ya sea en un proceso directo de producción o en un proceso directo de optimización de la producción en la medida que estudia procesos tecnológicos y van a los sitios para ver como se germinan o producen.

Esto ustedes lo pueden reproducir, el análisis del impacto de la tecnología es inseparable del análisis de la actividad productiva para los cuales y en las cuales son usadas. Esto está en la página de una italiana que ya quisiera que ustedes leyeran profusamente.

Qué quiero decir con esto, y vuelvo al principio, las relaciones laborales son relaciones sociales, las relaciones laborales hacen a la calidad del sistema productivo, las relaciones laborales y la calidad del sistema productivo, hacen a la posibilidad de que estas relaciones laborales estén en condiciones de asimilar, mejorar, implementar, aplicar y recomponer innovaciones de carácter técnico, técnico tecnológico, organizacional, y psicológico,. Las relaciones laborales para mi gusto son el núcleo del sistema productivo y el núcleo de la vida social. Gracias