



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

ECONOMÍA GLOBALIZADA, FORMAS ATÍPICAS DE TRABAJO Y DESREGULARIZACIÓN ANTE EL FENÓMENO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA.

JUAN RASO DELGUE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de la República – Uruguay

Celebro el nuevo desafío promovido por José Luis Monereo Pérez y Salvador Perán Quesada que pretende recoger una mirada comparada entre España y América Latina, acerca del fenómeno del trabajo informal, la contratación atípica y la economía sumergida. El Derecho Laboral no debe separarse de su concepción tutelar del hombre, que lo ubica como en una de las principales expresiones del Derecho Social. Como afirmaba Hugo Sinzheimer, “*quien presta un trabajo, no entrega un objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo: el trabajo es el hombre mismo en su cuerpo y en su espíritu*”. En la reafirmación del principio protectorio – esencia del Derecho Social y del Derecho Laboral –, la protección del trabajador no debe limitarse a una tutela contra el empleador, sino extenderse al ambiente y a los contextos sociales, económicos y políticos, en los que actúa.

Al agradecer la oportunidad de participar en este estudio monográfico, he optado por expresar algunas ideas sobre tópicos - el trabajo atípico, la economía informal, la inocupación -, que siguen siendo hoy objeto de mis investigaciones.

I. INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO Y LA SOCIEDAD INDUSTRIAL

En investigaciones anteriores desarrollamos la idea que la forma y los instrumentos de producción determinan el modelo de sociedad, en la que el individuo está inserto. Así, el modo de trabajar con instrumentos de piedra, hierro o bronce definiría tres modelos históricos de sociedad primitiva; el cultivo extensivo de la edad media promovería una sociedad feudal; el



advenimiento de la máquina produciría una sociedad fabril, con roles diferenciados del capital y el trabajo.

Durante gran parte del siglo XX la sociedad global se organizó en torno de una determinada forma de producción que fue conocida como el modelo taylorista-fordista de trabajo (otros hablan de la 2ª revolución industrial, para diferenciarla de aquella del siglo XVIII marcada por el advenimiento de la máquina de Watt).

Frederick Taylor fue el teórico que concibió una modalidad de trabajo en la que cada trabajador debía encontrar la mejor y más rápida forma (*the best one way*) de realizar la tarea encomendada. En ese modelo la fragmentación del trabajo fue un aspecto esencial de la modalidad laboral. Los trabajadores debían especializarse en tareas breves y consecutivas, que luego se unirían en la cadena de producción. Probablemente las ideas de Taylor no habrían dejado huellas, si un industrial innovador - John Ford - no hubiera trasladado esas ideas a su modo de organizar la producción de automóviles.

La forma de trabajo fordista-taylorista requirió la construcción de fábricas, donde los obreros realizaban su trabajo, y organizó un sistema de producción en el que tiempos rígidos, salarios iguales para categorías iguales de trabajadores y un rígido poder de dirección distribuido a través de una cadena de mandos, constituían los ejes esenciales del modelo.

La teoría de Taylor no previó una consecuencia de ese especial modo de producir: los trabajadores unidos en el trabajo de fábrica supieron construir sobre la base de condiciones e intereses similares (tiempos de trabajo, categorías, salarios) la fuerte solidaridad que serviría de base al crecimiento de la organización sindical.

Las relaciones de conflicto/negociación del trabajo industrial de fábrica determinaron la consolidación de un sistema de normas (el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social) que marcarían las características no solo del trabajo subordinado, sino de toda la sociedad. Es por eso que hablamos de sociedad industrial para individualizar este tipo de sociedad del siglo XX en la que prevaleció el trabajo subordinado, la fábrica, la presencia de pocos interlocutores y muy representativos (Estado, empleadores y sindicatos), un sistema de seguridad social construido precisamente en torno a los aportes de los dos principales agentes productivos: el empleador y el trabajador subordinado.



Las relaciones sociales y el sentimiento de seguridad y pertenencia del individuo se fueron construyendo alrededor de la particular valoración del trabajo y en especial del contrato de trabajo “típico”: un contrato caracterizado por la subordinación que vincula una parte (trabajador) con otra (empleador), una retribución a cambio de esa dependencia, una jornada de trabajo de ocho horas y que se celebraba generalmente por tiempo indefinido.

El salario no solo significó la compensación del trabajador por el trabajo prestado, sino que se volvió el eje central de un gran sistema de redistribución de la renta nacional, que permitió establecer equilibrios ciudadanos a través de la intervención de reglas fiscales y de la seguridad social.

II. EL SIGLO XX: UN SIGLO BREVE

Como expresaba Umberto Romagnoli, en una entrevista realizada hace algunos años por la revista uruguaya *Relaciones Laborales*, el siglo XX fue un siglo que comenzó tarde (con el industrialismo y la primera guerra mundial) y acabó pronto (con la caída del Muro de Berlín): fue un siglo breve, como dice Eric J. Hobsbawm - comentaba el profesor italiano -, quien agregaba que el derecho laboral sufrió la suerte de su siglo¹.

La crisis del derecho del trabajo “típico” no ha sido un hecho aislado, sino que ha acompañado las profundas transformaciones institucionales de las últimas décadas. La construcción de un derecho del trabajo modelado en torno al trabajador subordinado perteneció a esa “cultura de la uniformidad”, que estableció reglas para definir un mundo razonablemente seguro, donde cada uno tenía un lugar en la mesa: el empresario, el profesional, el empleado, el obrero. En ese mundo las Instituciones (con mayúscula) contribuían a fortalecer la red de tuteladas materiales, sociales y psicológicas. La familia, la religión, la política, los medios de comunicación, la educación pública homogeneizaban y brindaban seguridades a los individuos. En la sociedad de bienestar no era necesario ser ricos: la mayoría de los trabajadores recibía el salario necesario para vivir en familia en condiciones de dignidad y ese mundo premiaba con una jubilación a quienes había trabajado a lo largo de la vida. En un mundo de la

¹ WILCHER C., *Entrevista a Umberto Romagnoli*, en rev. *Relaciones Laborales* Nº 2, Montevideo agosto de 2003, p. 103.



“uniformidad” era fácil construir solidaridad : solidaridad religiosa, solidaridad política, solidaridad de clase; pero también solidaridad entre jóvenes y ancianos. En esa dimensión social no existían ni guardias de seguridad privados ni empresas con “servicio de acompañantes”, porque era el Estado y la familia que ayudaban a reforzar las tutelas.

A esa época de certezas – que permitió construir un derecho del trabajo con las tipicidades que conocemos – sucedió el culto de la diversidad, que puso en tela de juicio a todas las Instituciones, incluido el contrato de trabajo. Hoy las cosas han cambiado. Nosotros hemos cambiado, los demás han cambiado. ¿Cuándo comenzó ese cambio? Otras veces he expresado que cuando el hombre aterrizó en la luna, fantaseó con la idea de poder un día colonizar el satélite natural de la tierra. Han transcurrido casi cinco décadas desde aquel día y en realidad la hipótesis de colonizar la luna es aún remota y despierta pocas emociones.

Lo que no podíamos imaginar en el lejano mes de julio de 1969 es que ese ambicioso proyecto de la “conquista del espacio”, tendría como resultado principal avances inimaginables en el mundo de las comunicaciones. En efecto en el marco de ese plan se lanzaron al espacio centenares de satélites artificiales que levantaron una red global de telecomunicaciones, la misma red que constituye hoy el principal sistema de control sobre la tierra. Sin ese desarrollo extraordinario de las informaciones y comunicaciones, no podríamos hoy imaginar Internet, las tecnologías GPS, las computadoras cada vez más potentes y menos costosas, los blackberry, las redes sociales y tantas nuevas expresiones de este descomunal avance, que confluyen en esa telaraña global que alcanza todos los aspectos de nuestra vida.

La concepción del “chip” en el año 1973 y luego la explosión de internet en 1989 determinaron cambios no solo en las comunicaciones: una nueva forma de pensar y trabajar se fue estructurando en torno a la idea de que “todo lo podemos”, aunque luego veríamos que las posibilidades infinitas de la técnica beneficiaron a una nueva *elite* – más vinculada al mundo financiero, que al trabajo empresarial productivo o manufacturero – y perjudicaron enormes masas de trabajadores, que fueron perdiendo las tutelas, que el derecho social y laboral les habían asignado.



III. LA SOCIEDAD POST-INDUSTRIAL.

Los cambios estructurales y culturales fueron modificando las Instituciones en forma sensible: la idea de relaciones laborales atípicas – en mi criterio – no es ajena a nuevas formas de atipicidad que alcanzan la familia, la iglesia (o mejor hablar de “las iglesias”), o que se expresan en la caída de valores como “el pudor” o la fidelidad (a la pareja, al partido político, al trabajo, etc.).

La cultura tradicional (o “típica”), representada por el esfuerzo de la lectura y el estudio, ha sido sustituida por el aprendizaje rápido y fugaz en las redes de Internet, a través de las cuales podemos conocer todo, pero siempre de una forma “light” y efímera.

El modelo de producción industrial, desarrollado a lo largo de gran parte del siglo XX fue sustituido por un sistema dominado por el capital financiero sin nacionalidad, ni identidad, que pregonaba la fantasiosa idea que el capital se multiplica solo, sin necesidad de la producción y el trabajo. Se promovió una economía virtual dirigida por ese capitalismo gerencial, que considera el dinero como el máximo valor, en la medida que representa el instrumento de cambio de todos los valores materiales de nuestra sociedad. Y el no-dinero significa fracaso, frustración, marginalización². Es una sociedad de lo fugaz, en la que se van perdiendo cada vez más las referencias reales.

Compartimos la reflexión de Perán Quesada en el sentido que vivimos un contexto ideológico fuertemente influido por los nuevos rasgos subjetivos de la modernidad, marcado por profundos cambios en los modos y en los tiempos de vida.³ “El ocio y el consumo – expresa el autor – se elevan a la más importante categoría sobre la que estructurar la identidad personal, donde se produce un desplazamiento o sustitución de la realidad por su representación, donde en definitiva se produce una transformación que aquello que Adam Smith llamaba los sentimientos sociales-morales de la sociedad, donde se produce un desplazamiento desde la comprensión al egoísmo, imponiéndose el individualismo y la insolidaridad”⁴

² GALIMBERTI U., *L'ospite inquietante. Il nichilismo e i giovani*, Milano, Feltrinelli, 2007, pp. 18 y ss.

³ PERAN QUESADA S., *La acreditación de la responsabilidad social de la empresa. Una visión crítica*, en revista *Relaciones Laborales* Nº 24, Montevideo 2011, p. 110.

⁴ PERAN QUESADA S., *idem*



En el mundo del trabajo - destaca con acierto Rosenbaum - se confrontan de dos lógicas: "En uno de los extremos, es posible ubicar la *concepción del garantismo social*, sobre cuyas bases se desarrolló, al impulso de los acontecimientos y efectos que acompañaron la revolución industrial y la consolidación del capitalismo, el proceso formativo del derecho del trabajo... Enfrentada al modelo clásico, se produce el surgimiento de una reacción o contra-teoría de diverso signo, que responde a la *lógica del liberalismo económico* en su versión más radical, que es sustentada modernamente por las concepciones neoliberales. En un contexto en el que predomina la insatisfacción por los resultados de las políticas ensayadas en materia de crecimiento y niveles de empleo, sus orientadores apuntan las baterías contra los *excesos del garantismo* y las *rigideces normativas*, impulsando demandas de mayor flexibilización y desregulación de los ordenamientos laborales"⁵.

El proceso de transformación de los modos de producción se profundiza a comienzo del presente siglo, con consecuencias no solo sobre la expulsión y precarización del trabajo humano, sino sobre una sociedad que – como en aquellas películas postapocalípticas que atraen multitudes en los cines de nuestros países – establece vallas cada vez más altas y espesas entre incluidos y excluidos.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs o ICT en el idioma inglés), es decir aquellas tecnologías que unen los adelantos de la información con las cada vez más sofisticadas y rápidas comunicaciones, no son solo expresión de innovaciones tecnológicas, sino también las herramientas que permiten una redefinición radical del funcionamiento de la sociedad, como la concebíamos en el modelo industrial.

A partir de la revolución informática tecnológica, surge un nuevo modelo social que, confirmando nuestro planteo inicial, es la consecuencia de los cambios que se producen en la forma de trabajar y producir. La sociedad industrial entra en crisis, amplios sectores de trabajadores son expulsados de la actividad y el desempleo - en muchos casos - significa no solo la privación de un ingreso, sino también la exclusión de la "nueva sociedad". Pero, ¿realmente hemos sustituido el antiguo modelo con una nueva conformación de la sociedad? No es fácil responder a esta pregunta al estar insertos en el proceso de transformación. Sabemos

⁵ ROSENBAUM J. W., *El debate contemporáneo sobre reglamentación y desregulación del derecho del trabajo*, en rev. RELASUR N° 8, Montevideo 1995, pp, 97 a 99.



de dónde venimos, es fácil diagnosticar lo que se perdió y porque se perdió; pero aún no es simple entender dónde estamos y qué consecuencia va a tener el nuevo modelo laboral sobre la sociedad.

La primera conclusión parece sin embargo obvia. La nueva realidad productiva – caracterizada por las sofisticadas tecnologías y comunicaciones, las fábricas sutiles (en el que ya no es necesario construir grandes edificios para albergar centenares de trabajadores), el desplazamiento de la fuerza de trabajo que es sustituida por la fuerza de las máquinas, la crisis del contrato de trabajo subordinado - no responde más a aquellos criterios del sistema industrial, donde todos los individuos (empleadores y trabajadores) encontraban su lugar en la sociedad. Como expresa Forrester, aquella era una sociedad en la que el capital era algo tangible y cada uno tenía asignado un rol: fábricas sólidas, bancos, edificios inscritos en los catastros, las fortunas estaban encerradas en las cajas fuertes. El jefe - un individuo también tangible - era generalmente el propietario de la empresa; las productos manufacturados, la negociación, la circulación de materias primas eran de importancia esencial; la realidad se enunciaba en nuestro idioma. "Vivíamos un reparto de papeles a veces desastroso - dice la autora -, pero todos éramos personajes de la misma novela". En cambio el mundo que se desarrolla a partir de la cibernética no tiene vínculos reales con el "mundo del trabajo"; es un mundo de activos virtuales, en el que el capital y las riquezas han perdido su materialidad; operamos con valores financieros no sustentados en activos reales y los que toman las decisiones son aquellos que Reich llama "analistas simbólicos", es decir manipuladores de símbolos⁶.

Hopenhayn en su interesante ensayo sobre el trabajo, compara las ilusiones de los pensadores en las década de los '70 y de los '80 del siglo XX sobre el futuro del trabajo, con las realidades laborales de este nuevo siglo. En la futurología optimista de los '80 se cifraban grandes esperanzas en el aumento de la productividad que aportarían las nuevas tecnologías. Se trabajarían - tal la ilusión de aquellos años - menos horas, más creativamente, se contaría con mayores ingresos y más libertad para disponer del tiempo propio⁷. Los futurólogos de la época

⁶ FORRESTER V., *El horror económico*, París 1996 (Ed. Fondo de Cultura Económica, 15a reimpresión) , pp. 27 y ss.

⁷ HOPENHAYN M., *Repensar el trabajo*, Buenos Aires, 2001, pp. 210 y ss.



imaginaron en definitiva un nuevo Estado de bienestar social potenciado por los beneficios de las nuevas tecnologías.

Sin embargo, la realidad actual está bien lejos de las previsiones eufóricas de las décadas del pleno empleo y del Estado social: "la realidad del trabajo en todo el mundo es hoy crítica, tanto por la crisis del empleo como por la incertidumbre de cómo mantener (o crear) protección social frente a la crisis. El desmoronamiento se refleja en el desempleo masivo, la precarización de las condiciones laborales, la inestabilidad que genera la flexibilización del trabajo y de los contratos, y la aparición de situaciones intermedias entre el trabajo reconocido y la desocupación"⁸.

Concluimos con Monereo Pérez que en el "post-fordismo se produce el tránsito del paradigma del "obrero-masa" al "trabajador social heterogéneo". "El *obrero masa* – expresa el juslaboralista español – fue el modelo-tiupo real de trabajador de la cadena de los grandes complejos industriales, propio para la producción en serie y en gran escala. Pero este tipo de *trabajador homogéneo* va siendo paulatinamente desplazado por el *trabajador-heterogéneo*, emergente a partir de los procesos de reestructuración empresarial y el desarrollo del sector terciario, factores que – junto con otros – han llegado a reconfigurar la composición de la clase trabajadora"⁹. El concepto de *trabajador-heterogéneo* es amplio e incluye actividades del sector de los servicios de pequeñas y medias empresas y además un "segundo mercado" conformado por trabajadores eventuales, parados, marginados, trabajadores a tiempo parcial, jóvenes trabajadores, mujeres, trabajadores con empleo precario, trabajo negro o sumergido, etc.; en general se trata de trabajadores marginados del bienestar institucionalmente garantizado por el sistema legal y por el sistema de negociación colectiva y, en consecuencia, por sus respectivas redes de cobertura protectora y desmercantilizadora¹⁰

IV. GLOBALIZACIÓN DE LOS MERCADOS Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO

⁸ HOPENHAYN M., *ob. cit.*, p. 228.

⁹ MONEREO PEREZ J. L., *Subordinación y trabajo autónomo* en revista *Relaciones Laborales*. Nº 4, Montevideo 2004, p. 12.

¹⁰ MONEREO PEREZ J. L., *idem*.



La nueva sociedad se expresa - en el orden internacional - a través de la globalización mercantilista y - en el ámbito interno - a través de nuevas formas de organización del trabajo que en mayor o menor medida apuntan a la desresponsabilización de la empresa. El trabajo "típico" - aquél de jornada completa, por tiempo indefinido y realizado para un único empleador - es sustituido por nuevas modalidades llamadas *atípicas*, que tienen todas ellas en común un mayor grado de inseguridad y precaridad. La atipicidad se manifiesta de formas diferentes: la reducción del tiempo de trabajo (contratos a tiempo parcial), la duración del vínculo (contratos a plazo, a prueba, por temporada), la locación de la actividad (tercerización), las características jurídicas del vínculo (contratos de arrendamiento de servicios, subcontratación), la dualidad de la figura del empleador (suministradoras de mano de obra temporal), modalidades de contratación antes completamente desconocidas (*staff-leasing*, arrendamiento de planilla, *franchising*), nuevas tareas a partir de las posibilidades que brinda la informática (teletrabajo) y finalmente, contrataciones especiales para supuestamente favorecer la inserción de determinados colectivos de trabajadores (jóvenes, ancianos, discapacitados, etc.).

Se produce en muchos casos la dislocalización de la empresa. El trabajador realiza su actividad al externo de la empresa y va perdiendo la referencia física de su empleador (la fábrica, la oficina, el comercio); la tecnología permite relaciones de trabajo a distancia (el teletrabajo); los galpones de las fábricas se transforman muchas veces en espacios virtuales.

Los cambios del trabajo y de la sociedad se proyectan sobre el individuo. Las certezas que rodeaban al trabajador en un sistema laboral jurídicamente protegido son sustituidas por la inseguridad permanente de los nuevos trabajos. Las enfermedades y accidentes físicos de la fábrica fordista ceden el paso en la sociedad post-industrial a nuevas enfermedades, expresión del deterioro psicológico que provocan los "nuevos" trabajos (stress, angustia, depresiones, síndrome de *burn-out*, etc.). En la civilización de la informática lo inmaterial sustituye a lo material y de este modo también aumentan las "enfermedades inmateriales", que tienen muchas veces consecuencias más nefastas que las tradicionales, éstas últimas más fáciles de calificar y cuantificar.

En este contexto el contrato de trabajo – el acuerdo entre un trabajador se compromete a producir para otro y bajo las directivas de este "otro" a cambio de una retribución – entra en crisis. La historia del derecho laboral es la historia de la formación y desarrollo de un sistema



jurídico, que va imponiendo límites y condiciones a esa "expropiación" de los frutos del trabajo y a los poderes de dirección que el contrato otorga al beneficiario de esos frutos (el empleador). Surge así una red normativa de tutelas y beneficios que protegen la contraparte "subordinada" de la relación contractual. "El Derecho del trabajo - expresa Ackerman - aparece como un conjunto de reglas - originariamente de fuente estatal y luego también producto de la autonomía colectiva - que reconoce tanto la *falta de libertad* de quien *es contratado* - carencia que es a su vez consecuencia de su *necesidad económica* - como la *resignación de libertad* que supone la sumisión a los poderes jerárquicos del empleador. Y, a partir de tales reconocimientos, despliega una serie de reglas y diseña un conjunto de medios técnicos jurídicos para poner límites tanto al ejercicio de la posición de supremacía del empleador como a la resignación de libertad por el trabajador"¹¹.

A partir de fines del siglo XX comienza un proceso de "deslaborización" de la relación de trabajo, que tiene como inmediata consecuencia que allí donde se extiende la contratación no-laboral, desaparece implícitamente la regulación del Derecho del Trabajo.

Este proceso va expandiéndose en todos los sistemas laborales del mundo, bajo influjo de la *new economy*, que promueve el mercado a expensas de todo lo que pueda oponerse a él. La protección laboral se vuelve un costo y como tal una carga perjudicial para el producto final, que deberá comercializarse en un mercado, que por demás, se globaliza. En la competencia de todos contra todos, la obsesión es abaratar y - valga la redundancia - a cualquier costo. Bajo la consigna de facilitar el acceso al empleo para todos, se agita la bandera de la deslaborización del contrato de trabajo. Las consecuencias están a la vista: el empleo se ha precarizado y millones de personas trabajan para otros fuera de todo marco regulatorio: la realidad demuestra que un vínculo laboral sin contrato de trabajo, significa la imposición de las reglas del contratante fuerte (empleador) al contratante débil (trabajador).

V. LA CENTRALIDAD DE LA EMPRESA EN EL SISTEMA

Las transformaciones de la empresa a partir de finales del XX marcaron un empoderamiento de la misma, especialmente cuando sus dimensiones le permiten actuar por

¹¹ ACKERMAN, M., *Volver al principio, para no retroceder*, Buenos Aires 2002, p. 2 y 3.



encima de las fronteras nacionales¹². Al mismo tiempo se complejizó el vínculo empleador-trabajador, que las primeras formas de contratación atípica – en los años '80 y '90 - ya había puesto en crisis.

En esta nueva realidad la empresa se disocia de la figura tradicional del empleador-patrono para transformarse en una entidad - muchas veces de dimensiones supranacionales - con una “cultura” propia, con una “visión” y una “misión” que ostenta ante la sociedad, con una forma de accionar que presume de una responsabilidad social en el entorno en que actúa.

La empresa ha adquirido hoy una especial centralidad en el sistema de relaciones laborales y muchas veces ese poder establece alianzas con los gobiernos de turno. Lo que fueron estrategias mercantilistas conservadoras en el siglo XIX y los criterios de la economía neoliberal a fines d siglo XX, se vuelven prácticas habituales impulsadas en todos los países, independientemente de las tendencias políticas. Un ejemplo paradigmático es el de los gobiernos progresistas latinoamericanos, que pese a sus orígenes socialistas o de todos modos “de izquierda”, hoy basan su prosperidad en una lógica mercantilista. “Cuando 1.500 empresarios le dicen al nuevo presidente uruguayo José Mujica que se ponen al servicio del gobierno – expresa Zibechi -, aceptan de hecho ser gobernados por ex guerrilleros, tupamaros, comunistas y sindicalistas, pero esa aceptación va de la mano con el mayor crecimiento de la acumulación de capital que nunca hubo en Uruguay. Lo mismo puede decirse de Argentina y de Brasil, po lo menos”¹³. Luego agrega citando al sociólogo brasileiro Francisco de Oliveira que “la clase dominante aceptó cederle a los dominados el discursos políticos, porque los fundamentos de la dominación hoy ya no son cuestionados”¹⁴.

¹² No es casual que una de las más ricas experiencias de derecho comparado laboral en América Latina fue promovida por el Prof. José Luis Monereo Pérez en el año 2004 entre nuestra Facultad y la Universidad de Buenos Aires, en las que colaboramos Oscar Ermida, Mario Ackerman, Adrián Goldín y el suscrito. La idea central de ese proyecto – en el que participaron veinte jóvenes investigadores argentinos y uruguayos – fue precisamente “Las transformaciones de la empresa en el Derecho del Trabajo”.

¹³ ZIBECHI R., *Movimientos y Emancipaciones (Del desborde obrero de los '60 al “combate de la pobreza”)*, Montevideo 2010, p. 68.

¹⁴ ZIBECHI R., *idem*, quien cita a DE OLIVEIRA Francisco (2009), “O avesso do avesso”, revista Piauí Nº 37, Sao Paulo.



Los vientos “neoliberales” han quedado atrás, superados por un modo de producción y de consumo, que es transversal a las diversas ideologías y que contribuye a desarticular la relación laboral típica y aún la “atípica” de las dos últimas décadas del siglo pasado.

Los primeros estudios sobre el trabajo atípico apuntaban al sujeto trabajador y se centraban en la tipología Trabajador subordinado / trabajador autónomo (o falsamente autónomo). En el siglo XXI cada vez más al referirnos hablar de la atipicidad del trabajo, nos referimos a nuevas formas de producción que giran alrededor del sujeto empleador.

Como indica Alimenti, “en el nuevo esquema la división del trabajo intraempresarial y la estratificación jerárquica de los trabajadores en categorías monovalentes es desplazada por la división del trabajo que se verifica entre diferentes organizaciones empresariales, dando lugar a una estructura reticular y, en el terreno jurídico a variadas relaciones interempresariales”¹⁵.

Sobre la centralidad de la empresa en la “nueva división del trabajo” también se expresa Sanguinetti Raymond, quien destaca la falta de interés mostrada a la hora de perfilar los alcances de la noción de empleador¹⁶

El desdoblamiento de la figura del empleador, que en las relaciones laborales atípicas, buscaba formas distintas para desresponsabilizar al verdaderos empleador (recordemos la figura del intermediario u *hombre de paja*), se reproduce hoy como una aceptada modalidad de gestión del trabajo. No es imaginable en el mundo contemporáneo que una empresa de grandes dimensiones o el Estado (cualquiera sea el signo político de su conducción) no produzca a través de una compleja red de empresas satélites. Nace un modelo industrial "que se podría calificar como *orbital* o *satelital*, donde toda una red de pequeñas y medianas empresas, e incluso talleres individuales, todos ellos superespecializados, giran alrededor de una gran empresa, de la cual son muchas veces económicamente dependientes, y que es la encargada de darle cohesión al conjunto”¹⁷.

El modelo actual de organización empresaria es identificado por Sanguinetti Raymond a través de tres rasgos básicos:

¹⁵ ALIMENTI J. F., *Ambito subjetivo del Derecho del Trabajo*, ponencia en la XVIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Colonia del Sacramento (Uruguay), agosto 2013.

¹⁶ SANGUINETI RAYMOND W., *Derecho del Trabajo – Tendencias contemporáneas*. Salamanca, 2013, p. 218.

¹⁷ HIERREZUELO R. D., *Sujetos - apartado VI*, en *Tratado de Derecho del Trabajo* dirigido por Ackerman M.E., Santa Fe 2005, p. 247.



- a) La fragmentación y externalización de actividades que, en principio forman parte de un único ciclo de producción;
- b) el empleo de empresas especializadas o proveedores externos para su atención;
- c) la coordinación de todos ellos por parte de la empresa principal, que mantiene así el control del entero ciclo de producción, pese a su disgregación¹⁸.

La nueva normativa laboral – en Uruguay y en el derecho comparado – al responsabilizar a la empresa principal por las obligaciones de las empresas externalizadas en realidad (y casi paradójicamente) otorga “carta de ciudadanía” a la descentralización en el sistema productivo.

La tercerización hoy se ha vuelto una estrategia de producción aceptada y rescatada a través de criterios finalistas sobre el rol de la empresa en la economía. Es así que Larrañaga, al referirse a la realidad contemporánea, expresa que "en el mundo las empresas tienen como política de gestión la de encargar a proveedores la realización de trabajos o servicios. La razón esencial es lograr un mejor posicionamiento competitivo global. Cada vez más el empresario se focaliza en lo que más sabe hacer (corazón del negocio) y confía el resto de las actividades en empresas especializadas"¹⁹. Y luego agrega: "Hay un creciente proceso de desmonte de ciertas actividades de la empresa principal en otras empresas, con el objetivo de que aquella se concentre en el desarrollo de su negocio principal. Este proceso de desverticalización o de desconcentración industrial tiene dos efectos: por un lado surgen empresas especializadas, de técnica productiva perfeccionada y de alta calidad y por el otro lado, la empresa principal puede dirigir mejor el negocio, incrementar la productividad, aumentar los salarios, reducir costos operativos, etc."²⁰. Por su parte Hierrezuelo expresa que no siempre la tercerización se realiza para disminuir costos, sino que busca aumentar la calidad, a través de empresas "terceras" que cuentan con tecnología de última generación y sean económicamente más solventes que la contratante²¹.

¹⁸ SANGUINETI RAYMOND W., ob. cit., p. 221

¹⁹ LARRAÑAGA ZENI N., *Las nuevas reglas laborales: ocupación de empresas, tercerización y prescripción*, Montevideo 2007, p. 121.

²⁰ LARRAÑAGA ZENI N., ob. cit., p. 121.

²¹ HIERREZUELO R. D., *Sujetos...* cit., p. 247



En esta línea la empresa también se expande como unidad de negociación colectiva, como lo señalan Monereo Pérez y Moreno Vida: “la dimensión de la unidad productiva es relevante también como factor de diferenciación del sistema de negociación colectiva”²². Los autores añaden que la empresa se vuelve “un laboratorio perfecto para detectar los cambios cualitativos que se vienen produciendo en los contenidos y en la estructura de la negociación colectiva. La negociación colectiva ha demostrado suficientemente que puede ser un instrumento flexible para la solución de los conflictos laborales, pero también para la gestión negociada de los problemas de organización de la compleja empresa moderna... El escenario de la negociación colectiva (“codecisión negocial” como fórmula específica de participación gestional) se discute y decide sobre materias que en muchos casos anteriormente eran competencia exclusiva de la Dirección de la empresa”²³. No escapa al suscrito la consideración que una contratación a nivel de empresa puede tener un efecto debilitante sobre la representación de los trabajadores, en la medida que no exista un sindicato fuerte que la respalde a nivel de la misma empresa o desde la rama de actividad.

Se ha ido abriendo en la nueva organización del trabajo una rica tipología de desconcentración productiva, que se extiende desde las formas más primitivas de suministro de mano de obra (en la que el intermediario se limita a organizar a su nombre trabajo subordinado/ajeno) hasta sofisticadas formas en las que el *tercero* se especializa en fragmentos de la producción de la empresa principal²⁴.

Se afirma que a través de las nuevas modalidades de organización del trabajo es hoy posible producir más y mejor, en beneficio de la economía. Pero como contrapartida, la fragmentación de la fábrica genera competitividad entre los trabajadores *internos* y *externos*, mientras que el sindicato encuentra dificultad en representar intereses de trabajadores, muchas veces contrapuestos. La desresponsabilización de la empresa en el pasado condenada, hoy reaparece con el ropaje de la eficiencia y la modernidad, lo que en parte hace reflexionar sobre las consideraciones de Umberto Eco, para quien la humanidad “avanza” a paso de cangrejo”²⁵.

²² MONEREO PEREZ PERÉZ J. L. y MORENO VIDA M. N., *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia 2005, p. diez.

²³ *idem*

²⁴ HIERREZUELO R. D., *Sujetos...* cit., p. 247

²⁵ ECO U., *A passo di gambero*, Edic. Bompiani, Milán 2006.



El proceso de descomposición del vínculo laboral producido por el fenómeno de la descentralización productiva en las últimas dos décadas ha promovido una reacción en diferentes países socialmente avanzados, luego de un período de inercia ante la expansión del fenómeno. La aprobación de leyes sobre la descentralización laboral tiene como objetivo responsabilizar a las empresa principal por lo incumplimientos laborales de subcontratista e intermediarios.

Las diversas legislaciones latinoamericana (a vía de ejemplo la Ley 25.013 de Argentina, la Ley 20.123 de Chile, la Ley 29,245 de Perú, las Leyes 18.099 y 18251 de Uruguay, mientras el Parlamento de Brasil se prepara para la aprobación de una ley sobre el tema) si bien establecen tutelas para los trabajadores, logran un efecto funcional al actual modelo de producción, al aceptar, legalizar y por lo tanto promover, la descentralización empresarial. No importante si la actividad es principal o secundaria, temporaria o por tiempo indefinido: toda modalidad de producción puede hoy tercerizarse, produciéndose una retroalimentación infinita entre la realidad y las normas

VI. LA CONTRACARA DE LA “NUEVA ECONOMÍA”: LA EXCLUSIÓN DE LOS JÓVENES

Las nuevas reglas de la producción, ponen en crisis el concepto de “ciudadanía social”, entendiéndolo como tal – como enseña Monereo - “un conjunto de pretensiones y expectativas, que cada ciudadano tiene frente al poder público para obtener las garantías de seguridad necesarias en la vida y en el trabajo”²⁶. En otras palabras, va perdiendo espesor la idea del Estado de bienestar para todos.

Las reglas productivas y aún las diversas formas de distribución de la renta, prometen a muchos ciudadanos éxito y confort (aunque ese éxito quede muchas veces limitado a la adquisición de una pantalla plana de TV de 42 pulgadas o a un domingo de tarde comiendo hamburguesas o “montaditos”). El éxito se contrapone a una brutal exclusión que produce

²⁶ MONEREO PEREZ, J. L., *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, CES Madrid . 1996. pág. 12



bolsones de marginalización, marcados por la droga, la delincuencia, la pérdida de la voluntad de trabajar.

En un contexto formativo difícil y ante un mercado que exige “competencias laborales” cada vez más elevadas, para muchos jóvenes la transición desde la formación escolar y media al mercado de trabajo es desigual. Un estudio los investigadores Filardo y Filgueiras refiere a las “transiciones” como los trayectos que recorren las personas con relación a los principales hitos vitales y que permiten a los sujetos ingresar en su vida adulta y posicionarse en determinada estructura social. Son momentos de transición la salida del sistema educativo, el ingreso al mercado laboral, la salida del hogar de origen, la constitución de una familia, el tener hijos²⁷. En la actualidad estos distintos eventos, determinantes de la posibilidad de la integración social plena como ciudadano adulto, se dan en trayectorias bastante diversas, a diferencia de otras generaciones anteriores, que eran más normadas, y que recorrían caminos similares, especialmente en el caso de los jóvenes. Hoy las transiciones muestran diferencias sustantivas, que tienen a su vez distintos grados de vulnerabilidad para el futuro. Se trata de estudiar cómo los jóvenes recorren esas transiciones y entender que las mismas no se dan en el vacío, que hay un conjunto de instituciones, de políticas públicas, de mecanismos de protección social que facilitan o son indiferentes a esos recorridos, a las condiciones en que los individuos tienen que transitar por estos eventos²⁸.

Filardo y Filgueiras dedican particular atención a examinar las trayectorias educativas, que implican un factor de desigualdad que afecta al resto de las transiciones que estudian. Toman como punto de partida la ley uruguaya de educación de 2008, que estableció como obligatoria la enseñanza secundaria y analizan a los jóvenes de entre 20 y 29 años. Entre los datos recogidos, se consigna que solo el 19 % de los jóvenes finaliza la educación media en el tiempo previsto, el 14% lo hace en un tiempo superior al previsto y más del 52% no finalizan la educación media²⁹.

²⁷ FILARDO, V. y FILGUEIRA, F., *Transiciones a la adultez y educación*, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), Montevideo, 2011. Ver entrevista a los autores en http://www.el.espectador.com/1v4_contenido.php?id=213392&sts=1

²⁸ *idem*

²⁹ *ibidem*



En este fenómeno de transición - y como bien apunta Abdala - la elevación de los requisitos de acceso al mercado de trabajo constituye una nueva barrera para el acceso de los jóvenes de los sectores pobre de la población a trabajos de calidad, produciéndose así “el crítico sector de los jóvenes excluidos, (que) se integra por los jóvenes desempleados de baja escolaridad, los jóvenes inactivos (que no trabajan, ni estudian, ni buscan), las mujeres pobres (fundamentalmente adolescentes), los habitantes pobre del campo y los integrantes de los grupos étnicos”³⁰.

La calidad del empleo en el mundo contemporáneo está cada vez más vinculada a los conocimientos y las competencias de las personas. Personas con bajos conocimientos y competencias inespecíficas están condenadas a formarse en trabajo donde no se exige una especial formación. Se critican los institutos de formación de la región que capacitan para servicios de inmediata calificación y sin especiales exigencias educativas (peluquería, gastronomía, artesanía, etc.), pero muchas veces la realidad impone estas soluciones, cuando se procura promover la empleabilidad de jóvenes sin especial preparación. Los trabajos de mayor calidad - por ejemplo, los que brinda el actual desarrollo tecnológico y la industria de las comunicaciones - solo son accesibles para jóvenes que tengan una formación media y que por lo tanto están afuera de los grupos más vulnerables.

Las escasas posibilidades de empleo y la expulsión del sistema educativo de los adolescentes y jóvenes con menores recursos, determina la multiplicación de los jóvenes que *ni* estudian, *ni* trabajan y que son conocidos en América Latina como los jóvenes “*ni-ni*”.

En el siglo XX el Estado de bienestar luchaba por la inclusión a través del trabajo y de los servicios de seguridad social. Nuestro siglo – sin perder la idea de luchar contra la pobreza – se resigna a aceptar la exclusión, que significa algo más profundo que la miseria: los excluidos quedan afuera del circuito de educación/formación/trabajo, perpetuando su propia exclusión y sin poder reaccionar ante los desafíos complejos de la “sociedad del saber”. La exclusión va construyendo – involuntariamente – su propio lenguaje y actitudes, que contribuyen a su estigmatización social.

³⁰ ABDALA, E., *Nuevas soluciones para un viejo problema: modelos de capacitación para el empleo de jóvenes - Aprendizajes en América Latina: La inclusión laboral de los jóvenes*, OIT-Cinterfor, Montevideo, 2005, pp. 185 y 186



En esta franja de exclusión difícil de medir (pero ubicamos entre el 20 y 50% de la población, según los países), los jóvenes son los verdaderos protagonistas.

Las estadísticas de nuestro continente indican de modo unánime que *el de los jóvenes es uno de los segmentos de la PEA más afectados por el desempleo*. Si tomamos como ejemplo recientes datos de la CEPAL, comprobamos que la cuestión de la inocupación juvenil constituye uno de los problemas centrales del desarrollo de América Latina, un continente donde más de la mitad de la población es menor de 24 años y el desempleo juvenil evidencia tasas en aumento en la mayoría de los países. Las tasas de desempleo juvenil duplican y triplican la tasa de desempleo general, según apreciamos en el siguiente cuadro relativo a datos del año 2013³¹:

	Tasa desempleo general	Tasa desempleo jóvenes entre 15 y 24 años
Argentina	6,1%	20,1%
Brasil	4,4%	14,0%
Chile	5,3%	16,0%
Colombia	8,9%	17,7%
Ecuador	3,8%	14,3%
México	5,7%	9,5%
Perú	4,9%	13,4%
Uruguay	5,5%	20,4%
Venezuela	7,1%	16,4%

Mientras la tasa de desempleo promedio para todo el continente fue en el año 2013 de 5,4%, la del desempleo juvenil alcanzó el 14,3%. A su vez – como expresa Rico - ese porcentaje de desempleo juvenil era distribuido en el año 2012 en forma desigual entre los diversos “quintiles” de la población: la tasa de desempleo para los jóvenes del quintil más pobre de ingresos era casi cuatro veces mayor que la del quintil más rico³².

A partir de estas consideraciones, podemos afirmar que en América Latina el desempleo juvenil está estrechamente ligado a la pobreza, con lo cual todo estudio sobre

³¹ CEPAL/OIT, *Coyuntura Laboral en América Latina y Caribe*, Mayo 2014, Nº 10, pp. 9 y 10.

³² RICO M. N., *Promoviendo círculos virtuosos*, CEPAL 2013.



educación/transición/mercado de trabajo inexorablemente pondrá en evidencia los fuertes vínculos entre las vulnerabilidades económicas, educativas y ocupacionales. En otras palabras, la inequidad en la distribución de la riqueza que siempre ha caracterizado este continente genera inexorablemente otros tipos de inequidades estructurales, como las que tienen que ver con la educación, la formación y el acceso al mercado de trabajo.

MONEREO PEREZ y MORENO VIDA destacan la correspondencia entre descalificación y bajos costos laborales, al expresar: “la calificación profesional, en el marco organizativo de la empresa, es concebida, a su vez, como un instrumento para la jerarquización y segmentación de la clase trabajadora. En este contexto, la descalificación actúa también un principio jerárquico y de reducción del coste del factor trabajo”³³.

Podría afirmarse que pobreza y escasa formación son funcionales al sistema al consolidar el mercado informal. En tal sentido Abdala afirma que “los jóvenes pertenecientes a los sectores pobres van transitando los diferentes puntos neurálgicos que condicionan la reproducción de la pobreza en un proceso de identificaciones y socializaciones propias del ingreso acelerado y precoz al mercado inestable e informal”³⁴. Los trabajos que estos jóvenes logran conseguir son precarios y de mala calidad, por lo cual se crea “una *cultura del trabajo inestable o ausente*”, cuyo resultado final es la multiplicación de jóvenes inactivos³⁵.

Los jóvenes de los sectores pobres de la población tienen en este contexto menores posibilidades de inclusión social a través de empleos de calidad y tal situación perpetúa el círculo vicioso de la pobreza, proyectándose hacia la expansión de la informalidad y hacia nuevas formas de delincuencia, cada vez más organizada.

Como ha indicado el Presidente de Uruguay José Mujica, “la inequidad intergeneracional en el acceso a derechos y a la protección social es una de las expresiones de mayor desigualdad de nuestras sociedades. Por tanto debemos dar prioridad gubernamental al desarrollo de políticas públicas hacia las generaciones más jóvenes. En dicha clave, la

³³ MONEREO PEREZ, J. L. y MORENO VIDA, M. N.. *Cambio tecnológico, cualificación y formación profesional*. En el vol. *Contrato de trabajo y formación profesional*, MTSS España, 1987 pág. 292

³⁴ ABDALA, E., *ob. cit.*, nota 1, p. 185 y 186.

³⁵ *idem*.



masificación de la educación, la reducción del desempleo juvenil y la construcción de escenarios de mayor participación y protagonismo resultan objetivos estratégicos”³⁶.

En América Latina los jóvenes no solo tienen más dificultades de inserción en el mercado de trabajo, sino que además un rasgo característico de la población juvenil es el acceso al trabajo informal, temporal o parcial. Este fenómeno incide en una mayor inestabilidad laboral, que repercute en una mayor rotación en los puestos de trabajo en comparación con trabajadores y trabajadoras adultas³⁷.

Otro problema que afecta la salud física y mental de adolescentes y jóvenes está vinculado al uso de diversas sustancias tóxicas que consumen con cada vez mayor frecuencia. En Uruguay, por ejemplo, el alcohol es la droga más consumida y que presenta una muy baja edad de inicio: 13 años. Los datos estadísticos también indican que el 70% de los estudiantes consumieron alguna vez alcohol en el inicio de su trayectoria en la educación secundaria y más de la mitad lo hizo en los últimos 30 días. En cuanto al tabaco, cuatro de cada diez estudiantes del ciclo medio fuma, mientras el 28% de los estudiantes de la enseñanza media ha consumido alguna vez o consume habitualmente marihuana. Otros estimulantes como la pasta base (un económico y maléfico derivado de la cocaína) y la cocaína están presentes en una proporción menor, pero con devastadores efectos en sus consumidores jóvenes³⁸.

Tampoco podemos negar que aparece en nuestros días una nueva “clase” trabajadora, conformada por jóvenes, generalmente ambiciosos, que aprovechando las nuevas tecnologías, no rehusan la precariedad de relaciones típicas, a cambio de conseguir mayor libertad personal (*muchos trabajadores atípicos no deben marcar tarjeta*) y una mayor retribución. Es la situación – por ejemplo – de muchos teletrabajadores, quien en entrevistas realizadas cuando investigamos el tema general de teletrabajo, podían clasificarse en dos categorías básicas: la primera conformada por trabajadores obligados a realizar a distancia en una computadora tareas repetitivas y aburridas (por ejemplo, imprimir recibos) durante extensas jornadas de trabajo en un sistema de “destajo cibernético); la segunda – más reducida – integrada por jóvenes publicistas, diseñadores, traductores, etc. que encontraban en el teletrabajo una modalidad de

³⁶ INJU/MIDES, *Plan Nacional de Juventudes 2011/2015*, Montevideo 2011, p. 9 y *Plan Nacional de Juventudes 2015/2025*, Montevideo 2015, pp. 56 u 57.

³⁷ INJU/MIDES, *Plan Nacional de Juventudes 2011/2015 cit.*, p. 33.

³⁸ *ibidem*, p. 36



satisfacción personal y económica, a la que normalmente no hubieran podido acceder sin las nuevas tecnologías. Todos (los primeros y los segundos), ante la pregunta sobre su futuro y la seguridad social, contestaba invariablemente “*Ya lo pensaré*”.

VII. CONCLUSIONES: UN SISTEMA “EN CÍRCULOS”

El modelo taylorista-fordista ha sido erosionado por las radicales mutaciones de la realidad económica y productiva. Como expresamos anteriormente, el industrialismo tenía empleadores y trabajadores, ricos y pobres, fuertes y débiles, pero todos desempeñaban un rol en esa sociedad: algunos como actores principales, otros secundarios, otros simple figurantes, pero todos – o por lo menos una amplísima mayoría – aparecía en el mismo escenario³⁹

La globalización de la económica, la introducción masivas de las TICs y la desregularización a gran escala determinaron la modificación de los roles de los actores y promovieron una estratificación social que excluye franjas cada vez más amplias de “ciudadanos”. En el símil expresado en el párrafo anterior, comprobamos que los nuevos modos de producción *bajan* a muchos trabajadores del escenario; su marginalización ya no les permitirá actuar en la función.

A modo de conclusión, resumimos los principales factores que han producido la fragmentación de la sociedad:

a) La “deslaboralización” de la relación de trabajo: los nuevos modos de producción han ido estimulando formas de trabajo que se independizan del contrato típico de trabajo. Entre ellas, los fenómenos de mayor importancia son la tercerización (*outsourcing*), la intermediación laboral y las nuevas formas de trabajo autónomo ya sea independiente o asociado (cooperativas, microempresas, etc.), que son aceptados y regulados por las legislaciones nacionales.

³⁹ Tomo el ejemplo de mi querido Profesor Héctor-Hugo Barbagelata, que en el Cap. 2 de su *El Particularismo del Derecho del Trabajo* (1ª Edic. Montevideo 1995; 2ª Edic. Montevideo 2009) compara las relaciones laborales a una actuación teatral.



b) La expulsión de trabajadores de la plantilla de la empresa – y también de los escalafones funcionales del sector público -, como práctica común de una nueva ideología del trabajo y de la empresa, que invoca la eficiencia y la alta competencia como regla de acción: *descentralización productiva, desconcentración empresarial o funcional, subcontratación de trabajo o servicios, desestructuración industrial, exteriorización del empleo* y la más común *tercerización* son algunas de las expresiones más usadas para referirse al trabajo externo a la empresa, que ocupa cada vez más espacio con relación al trabajo “en la empresa”.

c) La privatización del modelo de seguridad social: el proceso de privatización de la seguridad social contribuye a la diferenciación del sistema, acentuando la distancia entre incluidos y excluidos. La seguridad social establece hoy la línea divisoria entre el sistema y la marginalidad del sistema. Una seguridad social basada en un concepto de ahorro individual, a expensas de la tradicional idea de solidaridad, se vuelve un sistema de tutela para trabajadores privilegiados.

d) La obsesión por la reducción de los "costos" laborales: la competitividad internacional ha provocado una verdadera obsesión de los costos laborales. Hoy el empresariado está más preocupado en abaratar los costos - especialmente aquellos que derivan del trabajo -, que en competir a través de una mejora de la capacidad laboral de sus dependientes.

e) La pérdida de solidaridad en la clase obrera provocada por el creciente individualismo de la cultura imperante. El sindicato ya no extiende necesariamente sus tutelas a todos los trabajadores y actúa muchas veces en función de la fragmentación de la clase obrera, distinguiendo a los trabajadores “internos” de los “externos”.

f) La disminución de los trabajadores industriales que actuaban en contexto fabriles mucho más homogéneos que en la actualidad. La fuerza sindical se sostenía en la voluntad de mejorar condiciones laborales y salariales que eran parejas para las diversas franjas de trabajadores organizados en categorías. Hoy las transformaciones del trabajo y las tecnologías promueven la nueva categoría de los “servicios” a expensas de la industria, con nuevos trabajadores más afines a una visión individualista de la sociedad. Del tradicional sindicalismo de clase, pasamos a un sindicalismo más corporativo que tiene como principal objetivo la mejora de sus afiliados, sin importante una visión global de la sociedad. Antes el trabajador se



afiliaba por concepciones ideológicas, luchaba por mayores tutelas laborales y por reivindicar su condición de “clase”. Hoy el trabajador antes de afiliarse, pregunta: “¿Que me va a dar el sindicato?”. El sindicato aparece así como un servicio más, un “producto de consumo” para el nuevo trabajador, en la lógica expresada por Perán Quesada, quien advierte que “el consumismo se muestra como motor básico de la economía, y se diluye la idea de pertenencia o colectividad ya sea a una clase o grupo social, ya sea a la propia condición del género humano”⁴⁰.

La idea de Monereo Perez sobre el trabajador-heterogéneo⁴¹ se traslada al sistema de relaciones laborales cada vez más heterogéneo. Más que de "un sistema", hoy podemos hablar de subsistemas, cada uno con reglas y criterios propios. En la gran fragmentación del mercado, es posible reconocer tres grandes subsistemas, que derivan del sistema de relaciones laborales y que – con cierta imaginación – podemos decir que operan en círculos concéntricos:

1) El subsistema del trabajo típico. Sigue siendo el núcleo central del sistema y refiere al trabajo subordinado típico al interno de la empresa, como lo ha conocido tradicionalmente el derecho del trabajo: trabajadores a tiempo completo, actividad personal con funciones definidas y bajo la subordinación jurídica del empresario. Su principal característica es que las normas que lo regulan atribuyen diversos beneficios a los trabajadores (licencia, sueldo anual complementario, indemnizaciones en caso de despido, cobertura amplia de la seguridad social). La contracara de estos beneficios es el elevado costo laboral del trabajo típico: en la mayoría de los países este costo asciende a un porcentaje entre el 80% y el 100% del salario líquido que recibe el trabajador.

2) El subsistema del trabajo atípico. En torno al núcleo típico se extiende una franja en la que es posible reconocer tres tipos de trabajadores: 1) aquellos que trabajan en forma dependiente para subcontratista reales o de fachada, con inferiores beneficios de los trabajadores de la empresa contratante; 2) aquellos que son contratados en un régimen precario y con reducidos beneficios (contratación a tiempo parcial, contratación a prueba, contratos

⁴⁰ PERAN QUESADA S., ob. cit., p. 110

⁴¹ ver *supra* Cap. III



especiales de formación profesional, contratos de trabajadores de edad avanzada, contratos de pasantías, etc); 3) los trabajadores registrados como independientes o autónomos, que tienen desde el punto de vista formal una relación contractual de carácter civil/comercial con el empleador/empresario. La característica del sistema es que los trabajadores tienen una mediana protección (salarios más reducidos, o cotizaciones más bajas a la seguridad social con menos beneficios, exclusión de beneficios como la licencia, prestaciones complementarias, la indemnización en caso de despido) y como corolario los costos laborales son más reducidos.

3) El subsistema de la informalidad. En la parte externa del sistema, se extiende la precariedad laboral absoluta. La característica principal de este “tercer círculo” es que el informal sólo depende en la forma más brutal de las condiciones del mercado: ningún beneficio laboral, ninguna protección social le es reconocida. La contrapartida es obvia: el trabajo informal no tiene costos laborales.

El trabajo atípico y el informal se han extendido a expensas del trabajo tradicional, introduciendo desniveles en la protección laboral. En la actualidad es posible hablar de trabajadores de primera, segunda y tercera clase, tres categorías distintas con beneficios y costos laborales distintos, que obviamente compiten intensamente entre sí.

Los tres subsistemas se han extendido proporcionalmente en el área del trabajo y no es aventurado afirmar que cada uno de ellos reúne caudales similares de trabajadores. La dureza de esta realidad - trabajadores de primera, segunda y tercera clase - no puede escapar al observador. Tres categorías distintas con beneficios y costos laborales distintos obviamente provocan la competitividad más extrema.

"Comprobamos - expresa Ichino ya a finales del siglo XX - una continua erosión del área del trabajo protegido hacia el área del trabajo desligado de toda reglamentación legal y no protegido por el sindicato... Asistimos a una marcada división, en la misma fuerza de trabajo, entre la categoría de los *insiders*, los privilegiados que viven adentro del castillo del trabajo típico y superprotegidos, y los *outsiders*, los desocupados, los precarios, los atípicos, que siempre han quedado marginados del castillo"⁴². ¿Cómo poder hablar de solidaridad en un

⁴² ICHINO P., *Il lavoro e il mercato*, Milán 1996, p. 4.



mundo del trabajo donde cada trabajador lucha contra el otro para ingresar en ese "castillo", para conseguir un puesto de trabajo más protegido o para evitar el egreso del mismo?

¿Qué puede hacer el Derecho del trabajo y el Derecho social ante la comprobación de esta variada geografía del trabajo? Creemos que nuestro primer deber es el de no cerrar los ojos ante esta realidad. Muchos laboristas se resisten a reconocerla y siguen creyendo que el derecho del trabajo podrá algún día eliminar esa segmentación evidentemente injusta. La posición del laborista debe ser más humilde: partir de las realidades (que son fruto de muchas causas ajenas al derecho del trabajo) para atenuar y regular con criterios sensatos las diferencias que hoy aparecen tan acentuadas.

En un trabajo inicial sobre el tema, concluíamos expresando que "conocer la realidad con la mayor precisión posible es la condición indispensable para operar en ella y encontrar respuestas que permitan un reparto más equitativo de las cargas y los beneficios. En un mundo de injustas desigualdades, el rol del hombre de derecho - en este caso el Derecho del trabajo - debe ser dinámico, activo, lleno de creatividad para individualizar esas diferencias e intentar acortarlas; un sentido realista debe guiar su acción, sin perder la firme orientación de los principios"⁴³. Hoy, ante una realidad aún más injusta, reafirmamos esas expresiones, que deben marcar nuestro trabajo y nuestra responsabilidad como ciudadanos y como universitarios.

Montevideo (Uruguay), 12/06/2015

⁴³ RASO DELGUE J., *Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Relaciones Laborales: hacia una teoría de los círculos*, en rev. Derecho Laboral, N° 190, Montevideo 1998.