

# Enfoques interdisciplinarios sobre el mundo del trabajo, ayer y hoy

Actas del seminario organizado por  
el Grupo de Estudios sobre Trabajo,  
Izquierdas y Género (GETIG)

# ENFOQUES INTERDISCIPLINARIOS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO, AYER Y HOY

Actas del seminario organizado por  
el Grupo de Estudios sobre Trabajo,  
Izquierdas y Género (GETIG)

Universidad de la República



Fundación  
de Cultura  
Universitaria



ESPACIO  
INTERDISCIPLINARIO  
UDELAR



Fundación  
de Cultura  
Universitaria

1.<sup>a</sup> edición, enero 2026  
eISBN: 978-9974-2-1848-2

Cómo citar esta obra en APA:  
GETIG, (2026). *Enfoques interdisciplinarios sobre el mundo del trabajo, ayer y hoy*. FCU

Imagen de portada: Mundo Uruguayo. (1919).  
El 1.º de mayo en Montevideo. Mundo Uruguayo, 1(18).

Editorial Fundación de Cultura Universitaria  
25 de Mayo 553 - Tel. +598 2916 1152  
CP 11 000 Montevideo - Uruguay  
ediciones@fcu.edu.uy  
www.fcu.edu.uy

Impreso y encuadernado en Mastergraf SRL  
Bvar. Artigas 4678 - Tel.: +598 2303 4760  
Montevideo - Uruguay  
administracion@mastergraf.com.uy

Depósito Legal 390.056 - 02/2026  
Edición amparada al Decreto 218/96  
Comisión del Papel

Derechos reservados

Queda prohibida cualquier forma de reproducción, transmisión o archivo en sistemas recuperables, sea para uso privado o público, por medios mecánicos, electrónicos, fotocopiadoras, grabaciones o cualquier otro, total o parcial, del presente ejemplar, con o sin finalidad de lucro, sin la autorización expresa del editor.

Ninguna parte de este libro puede utilizarse o reproducirse de modo alguno con el propósito de entrenar tecnologías o sistemas de inteligencia artificial.

# CONTENIDO

PREFACIO .....	11
----------------	----

*Pablo Guerra*

## *Mesa 1*

### REFLEXIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS SOBRE LOS MUNDOS DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN .....	17
--------------------	----

*Agustín Juncal*

<i>HOMO LABORANS: EL TRABAJO COMO FUNDANTE DE LA HUMANIDAD</i> .....	19
--------------------------------------------------------------------------	----

*Pablo Guerra*

TRABAJO Y TRABAJADORES: INVESTIGACIONES DESDE LA HISTORIA ECONÓMICA Y SOCIAL .....	27
---------------------------------------------------------------------------------------	----

*María Magdalena Camou*

INVESTIGAR CLASE, CULTURA Y COMUNIDAD OBRERA EN MONTEVIDEO (1930-1970) .....	35
---------------------------------------------------------------------------------	----

*Rodolfo Porrini*

CONFIGURACIONES SOCIOTÉCNICAS, SUBJETIVIDADES Y RIESGOS: ALGUNAS CLAVES PARA ANALIZAR EL TRABAJO HOY.....	45
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

*Soledad Nión Celio*

*Mesa 2*

TEMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO EN LA  
INVESTIGACIÓN ACTUAL: DISTINTOS ABORDAJES

INTRODUCCIÓN .....	55
<i>Silvana Maubrigades y Maite Iglesias</i>	
NEGOCIANDO LA DESIGUALDAD: GÉNERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN URUGUAY, AYER Y HOY .....	59
<i>Malena Montano</i>	
REVALORIZANDO EL TRABAJO DOMÉSTICO ASALARIADO: ALGUNAS REFLEXIONES, CONTRIBUCIONES Y PERSPECTIVAS.....	71
<i>Alesandra Martínez Vázquez</i>	
ENTRE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA Y LA REGULACIÓN LABORAL: EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN URUGUAY.....	81
<i>Noelia López y Gabriel Pardo Gordano</i>	

*Mesa 3*

ESCRIBIR PARA TRANSFORMAR: EL MUNDO DEL  
TRABAJO DESDE LOS TRABAJADORES

INTRODUCCIÓN .....	95
<i>Eva Taberne</i>	
INTERVENCIÓN DE MARY NÚÑEZ .....	99
INTERVENCIÓN DE WALTER MARRERO .....	101
INTERVENCIÓN DE MARÍA JULIA ALCOBA.....	107
INTERVENCIÓN DEL COLECTIVO DE EX-TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE LA EX ILDU .....	111

*Mesa 4*

EL MUNDO DEL TRABAJO Y SU ENSEÑANZA:  
UNA ARTICULACIÓN ENTRE PERSPECTIVAS  
TEÓRICAS Y PRÁCTICAS DE AULA

INTRODUCCIÓN .....	119
<i>Marianela Machado y Juan Maximiliano Santos</i>	
LOS INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO: PRESENTACIÓN Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS PARA SU USO EN EL AULA .....	123
<i>Pablo Vallejo</i>	
ESTRATEGIAS PARA LA ENSEÑANZA DEL MUNDO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA .....	135
<i>Silvana Edurne Pera Rodríguez</i>	
TRABAJO Y TRABAJADORES EN EL URUGUAY BATLLISTA Y EN LA ACTUALIDAD .....	151
<i>Ana Buela Di Nardo</i>	
RELACIONES LABORALES: UNA DISCIPLINA EN CONTINUA RECONFIGURACIÓN .....	161
<i>Daniela García Martínez</i>	



## PREFACIO

### Trabajo, interdisciplinariedad y mirada histórica

Del 28 al 30 de agosto de 2025 el Grupo de Estudios sobre Trabajo, Izquierda y Género (GETIG), con apoyo del Espacio Interdisciplinario y de la Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar, organizó el seminario titulado «Enfoques interdisciplinarios sobre el mundo del trabajo, ayer y hoy»<sup>1</sup>. Semejante título nos invita a concentrar la mirada en el mundo del trabajo, desde diferentes disciplinas y atravesado por el enfoque histórico (el *ayer y hoy*, al decir del referido título). Nada más acertado para hacer honor a nuestro objeto de estudio. Efectivamente, el trabajo es una de esas actividades que nos ha acompañado a lo largo de nuestro periplo como género humano. En sus inicios, nos permitió dar cuenta de las primeras herramientas, algunas de las cuáles nos acompañaron cientos de miles de años. En su desarrollo, dio lugar a diferentes expresiones de distribución de roles (división del trabajo) lo que impactará en una división también social del trabajo y con ello, en las primeras manifestaciones de sociedades más complejas con la irrupción de clases, de castas y de estamentos en el contexto de lo que la sociología define como «estratificación social». Una estratificación social en la que el papel que nos toca en relación con nuestro trabajo (nuestra ocupación) se volverá de fundamental importancia para una lectura que incorpore las dimensiones de la justicia social y la justicia de género. Véanse, por ejemplo, las connotaciones que derivan de las sociedades estamentales de la Edad Media, regida por aquella división que, entre otros, popularizara Adalberto, obispo de Laon (siglo XI), con su frase «Triplex Dei ergo domus es quae. Creditor una nunca oran, alii pugnat. Aliique laborant» («triple es, pues, la casa del Señor y no una: aquí sobre la tierra algunos oran, otros pugnan, otros más trabajan»). O de las sociedades esclavistas, características de las ciudades-Estado de la Antigüedad, pero también de enorme gravitación para comprender la economía colonial de nuestras Américas, sobre todo luego de mediados del siglo XVII. O con la irrupción de la denominada «cuestión social» desatada por la Revolución Industrial y la constitución de las clases trabajadoras, el proletariado o la

---

<sup>1</sup> Agradecemos al Comité Organizador, integrado por María M. Camou, Pablo Guerra, Maite Iglesias, Agustín Juncal, Marianela Machado, Silvana Maubrigades, Malena Montano, Rodolfo Porrini, Maximiliano Santos y Eva Taberne.

clase asalariada, según la expresión que se prefiera. Será aquí donde las disciplinas encuentran su caldo de cultivo.

Efectivamente, es con la Modernidad y con los cambios operados con el naciente capitalismo, que emergen no solamente las diversas corrientes ideológicas para dar contexto a los intereses de las clases enfrentadas, sino también las disciplinas que, desde las ciencias sociales y humanas, ponen su mirada en esas particulares formas que adopta el trabajo, ahora confundido con la relación asalariada y con la relación mercantil. Giro epistémico que muda nuestro objeto de estudio al campo de los mercados y que por lo tanto contribuiría a invisibilizar otras manifestaciones del trabajo que, por desenvolverse fuera de ellos, ya no merecían la atención de las disciplinas. En ese error, salvo excepciones, cayeron la economía en primer término, pero también la sociología, el derecho, o la historia. Elevando como objeto de estudio una expresión del trabajo de tipo asalariada y mercantil que a su vez fue la que adoptó el movimiento sindical para hacerse fuerte en sus disputas con los intereses de los empleadores (la burguesía, al decir del léxico de la época). Por eso, compartimos con Gorz en su *Metamorfosis del trabajo* (1995) que el sentido hegemónico que hoy le atribuimos al «trabajo» es heredero de la modernidad y de la industrialización. Un sentido que

no se confunde con las tareas, repetidas día a día, que son indispensables para el mantenimiento y la reproducción de la vida de cada uno; ni con la labor, por muy obligada que sea, que un individuo lleva a cabo para realizar un cometido del que él mismo, o lo suyos son los destinatarios (...). (p. 25).

Cuando advertimos que hay trabajo más allá del salario y más allá o más acá del mercado, no solamente se abre un campo temático para las disciplinas: se abre también un campo político para la lucha por la afirmación de los derechos. El trabajo doméstico (el que realizamos en nuestros hogares), los trabajos de cuidados (mercantiles y no mercantiles), el trabajo autónomo o las miles de expresiones de la economía popular en las periferias de nuestras industrias 4.0 son solamente algunos ejemplos de esa identidad laboral que tanto ha costado reconocer con las miradas hegemónicas de nuestras disciplinas, que tanto ha costado que el movimiento sindical reconociera como parte de sus luchas por una sociedad sin explotados ni explotadores, y que tanto nos dice desde el punto de vista de las inequidades de género.

De alguna manera, entonces, la interdisciplinariedad que busca esta obra y los aportes desde este seminario constituyen una en la que el campo de lo económico, para decirlo con palabras de Polanyi, se subsuma a lo social; o, al decir de Thompson, dé lugar a una «economía moral de la multitud». Es notorio cómo a lo largo de la historia (el ayer y el hoy) el trabajo va

más allá de lo estrictamente económico, y notoriamente mucho más allá de lo estrictamente mercantil. Y que, en esa mayor complejidad analítica, hay potencialidad para dar cuenta de los desafíos que se abren para avanzar hacia sociedades ya sea más igualitarias, ya sea más justas.

La obra que compartimos, entonces, busca esa interdisciplinariedad y mirada histórica, construida desde el aporte académico, pero también social, dando voz a la labor científica juntamente con la acción colectiva. La primera Mesa refiere a algunas reflexiones teóricas y metodológicas sobre los mundos del trabajo. Nótese el plural de esta última expresión. Sociología, historia e historia económica buscan respuestas sobre un amplio campo de estudio. La segunda Mesa, titulada «Temas del mundo del trabajo en la investigación actual: distintos abordajes», nos abre el panorama a diversas investigaciones que remiten al análisis histórico de las diferencias salariales en la industria uruguaya, su situación a nivel de la negociación colectiva, pero también a la actualidad del trabajo de plataformas o de la acción colectiva por parte de las trabajadoras domésticas asalariadas.

La tercera Mesa fue titulada «Escribir para transformar: el mundo del trabajo desde los trabajadores». Aquí la centralidad la asumen trabajadores y trabajadoras que han tenido importantes roles en rubros como el doméstico, el rural o el industrial. Aspectos como la organización de clase, la lucha por derechos, las acciones gremiales o la importancia del compañerismo asumen la necesaria relevancia cuando asoma el relato de los hechos por parte de sus protagonistas. La última Mesa se centró en «El mundo del trabajo y la enseñanza». Experiencias universitarias, pero también del trabajo con jóvenes liceales, muestran algunas de las claves a las que se enfrenta la enseñanza (formal, informal) sobre este complejo y variado panorama del mundo laboral.

En resumen, agradecemos desde el GETIG el aporte realizado por numerosos académicos, docentes, estudiantes y militantes que nos han enriquecido con sus reflexiones en torno a estos temas. El trabajo, desde sus diferentes funciones sociales, económicas y culturales, pero también desde sus distintas manifestaciones contemporáneas, nos obligan a una mirada compleja y crítica, como las que hemos pretendido desarrollar en esta obra.

Pablo Guerra  
 Profesor Titular de Sociología del Trabajo  
 GETIG



*Mesa 1*

REFLEXIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS  
SOBRE LOS MUNDOS DEL TRABAJO



# INTRODUCCIÓN

Agustín Juncal

Docente Asistente del GD Sociología Rural, Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Agronomía (FAGRO-Udelar). Investigador activo del SNI (Uruguay).  
ajuncal@fagro.edu.uy

El seminario «Enfoques interdisciplinarios sobre el mundo del trabajo, ayer y hoy» fue inaugurado con una mesa compuesta por investigadores e investigadoras de la Universidad de la República (Udelar) que, desde hace varias décadas, contribuyen al campo de los estudios del trabajo en el Uruguay. El intercambio en la Mesa 1 contó con cuatro exposiciones que actuaron como una invitación a reflexionar sobre las teorías y las metodologías sobre los mundos del trabajo en clave interdisciplinaria. Así, los cuatro artículos que se podrán leer a continuación son una suerte de síntesis de tanto de los resultados de una jornada de intercambio y debate como de un vasto tiempo acumulado de actividades de investigación, enseñanza y extensión, dentro de la Udelar, de cada uno de los autores y cada una de las autoras.

El primer artículo se titula *Homo Laborans: el trabajo como fundante de la humanidad* y corresponde a la investigación de Pablo Guerra, Doctor en Ciencias Sociales y actualmente Profesor Titular de Sociología del Trabajo en el Instituto de Sociología Jurídica de la Facultad de Derecho. Vale señalar también que sus reflexiones toman en cuenta su trabajo como coordinador de la Red Temática en Economía Social y Solidaria. En su exposición se abordan los alcances conceptuales del trabajo como condición humana. A partir de una mirada que combina la sociología del trabajo con la historia, introduce a quienes lean su exposición en las dificultades que a lo largo del tiempo se han suscitado para definir de forma unívoca a trabajo. Luego, presenta un sucinto repaso por las variadas formas de concebir dicha actividad. Su artículo es una invitación sumamente rigurosa para plantear un pensamiento «fuera de la caja» y eludir ciertas definiciones hegemónicas. En definitiva, resulta una propuesta para pensar el trabajo en sentido amplio y no caer en ciertos vicios de sociólogos, económicos o estadísticos.

El segundo artículo, denominado *Trabajo y trabajadores: investigaciones desde la historia económica y social*, pertenece a María Camou, Doctora en Ciencias Sociales en la especialidad de Historia Económica y Profesora Agregada del Programa de Historia Económica y Social de la Facultad de Ciencias Sociales. Su trabajo transita por el lugar de la historia económica como disciplina y la interacción con otras ciencias sociales, además de compartir las principales preguntas de investigación y los resultados más relevantes a los que ha conducido. En un artículo que presenta el oficio de un tipo de investigación que debe dominar aspectos tanto de la historia como de la economía, funciona como una excelente introducción al uso de las fuentes cuantitativas y cualitativas que permiten construir la evidencia sobre los «mundos del trabajo» desde las investigaciones dentro de este campo de estudio.

El tercer artículo lleva por título *Investigar clase, cultura y comunidad obrera en Montevideo (1930-1970)* y se refiere a una síntesis de las investigaciones de Rodolfo Porrini, Doctor en Historia y Docente Libre del Instituto de Historia de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Sin desatender la historia económica, los estudios de Porrini también exploran los abordajes de la historia social y política para complejizar las consideraciones teórico-metodológicas de los «mundos del trabajo». Basándose en una literatura clásica, tanto internacional como nacional, sus reflexiones buscan explorar dos asuntos centrales: por un lado, pretende establecer un acercamiento a la clase trabajadora, los trabajadores y las trabajadoras y, por otro lado, explora el «tiempo libre» y los aspectos culturales de las comunidades obreras dentro de una sociedad de clases.

El último artículo es titulado *Configuraciones socio técnicas, subjetividades y riesgos: algunas claves para analizar el trabajo hoy* y corresponde a Soledad Nión, Doctora en Sociología y Profesora Adjunta del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales e integrante de la Red Temática de Medio Ambiente (Retema). Su trayectoria sociológica intenta articular el trabajo humano con la naturaleza y los riesgos. De ese modo, el texto explora las configuraciones sociotécnicas y los riesgos que se desarrollan en los tipos de producción, intentando calibrar los tipos de identidades y discursos que surgen en los modelos hegemónicos como los modelos contrahegemónicos.

Las páginas que siguen pretenden divulgar las conversaciones e intervenciones del seminario realizado en agosto de 2025. No tienen el ánimo de ser un diálogo definitivo; por el contrario, buscan abrir nuevos horizontes sobre los mundos del trabajo y sus diferentes aproximaciones.

# *HOMO LABORANS: EL TRABAJO COMO FUNDANTE DE LA HUMANIDAD*

Pablo Guerra

Profesor Titular de Sociología del Trabajo  
(Instituto de Sociología Jurídica, Facultad de Derecho,  
Udelar). Investigador Activo del SNI (Uruguay).  
pablo.guerra@fder.edu.uy

## **Introducción**

Integrar una mesa redonda en la que se nos invita a reflexionar sobre aspectos teóricos vinculados al trabajo es una oportunidad, justamente, para dialogar acerca de los alcances conceptuales sobre el trabajo y sus conexiones con nuestra naturaleza humana.

El propósito de nuestra exposición será compartir la idea del trabajo como un concepto socialmente construido, pero también sustancialmente propio del género humano. Para ello, partiremos de las dificultades teóricas para definir al trabajo con atributos que van más allá de lo que se valoriza mediante la mirada hegemónica de lo que produce valor de cambio, proponiendo un concepto amplio del mismo que no solo permita superar algunos sesgos promercado, sino que además nos deje acercar a su conexión con la génesis humana. En una segunda parte, nos enfocaremos en explicar por qué trabajo y humanidad son conceptos que van de la mano, sustentando esta idea no solamente mediante la interpretación socioantropológica de los primeros hallazgos de herramientas, sino además con la ayuda de lecturas provenientes de escuelas tan diversas como la marxista y la cristiana en la materia. Como veremos, más allá de las diferentes miradas sobre el sentido último de la humanidad en cada una de ellas, destacaremos su coincidencia en cuanto reconocer a los humanos, como sujetos que trabajan, o lo que es lo mismo, como *Homo Laborans*.

## **Sobre las dificultades para abrigar una definición amplia del trabajo**

Sabido es lo dificultoso que ha sido definir a nuestro objeto de estudio. Una de las razones para ello es la que señala Yves Simon (1987): el trabajo es uno de esos términos que vienen precedidos por hechos de la vida cotidiana, esto es, se esconden tras el misterio de lo habitual. Es un término, por tanto, que posee una riqueza fáctica muy superior a la que pudiera concentrar una definición, cualquiera sea ella. San Agustín, refiriéndose al tiempo, señaló que él sabía lo que era, más si le pedían definirlo no sabría hacerlo: «Si nemo ex me quaret, scio; si quaerenti explicare velim, nescio». Algo similar nos sucede a nosotros cuando debemos definir el trabajo. Diría Werner Sombart, llevando al extremo este razonamiento, que la palabra podría no tener un significado real no obstante su uso frecuente (Guerra, 1998).

Otra de las razones tiene que ver —permítaseme la comparación— con la lupa con la que se observa este fenómeno. Intervienen aquí los propios sesgos de cada disciplina. Para el experto laboralista, el trabajo será fundamentalmente una relación asalariada en régimen de dependencia laboral; para el economista, será una actividad valorizada en tanto mercancía que produce mercancías, cuyo valor se transa en los mercados de trabajo. Para el estadístico, el trabajo se traduce a un empleo que necesariamente debe ser remunerado, como condición de pertenencia a la población económicamente activa.

Una tercera explicación sobre la dificultad de definir al trabajo tiene que ver con las múltiples lecturas que se realizaron sobre este fenómeno desde el punto de vista ideológico u axiológico a lo largo de las diferentes culturas. Para el pensamiento helénico clásico, por ejemplo, y como derivación de la idea socrática del trabajo como autarquía, el trabajo era menospreciado mientras se elevaba el valor del ocio (*sjöle*) como valor supremo para integrar el mundo de lo político (*polis*). Los romanos serán partícipes de esta idea: solo el ocio (*octium*) nos hará libres. En el polo contrario se encuentran los mercenarios y los esclavos. Como decía Cicerón en su *De Officiis*: «Ipsa merces est auctoramentum servitutis». Palabras que hubieran validado tanto Aristócrates como Platón. Sin embargo, en sociedades más igualitarias y anteriores a las civilizaciones más complejas que fueron gestando mayor división del trabajo, las actividades laboriosas fueron siempre vistas no solamente como necesarias, sino además como virtuosas. Eso ocurre en la Grecia antigua, con textos como los de Hesíodo. En *Los Trabajos y los Días*, obra escrita en el siglo IX a. C., decía: «Acuérdate siempre de mi consejo y trabaja (...). Los Dioses y los hombres odian igualmente al que vive sin hacer nada, semejante a los zánganos que carecen de aguijón y que, sin trabajar por su cuenta, devoran el fatigoso trabajo de las

abejas (...)). Y también ocurre en textos antiguos de la región mesopotámica. En el Avesta, inspirado en Zaratustra (2000 a. C.), el trabajo es concebido como una virtud, al punto que «quien cultiva los frutos del campo, propiamente él cultiva su pureza». Para la tradición judeocristiana, por su parte, el trabajo se interpretó, durante siglos, como un justo castigo recibido por Yahveh, al no obedecerle en su Paraíso. La sentencia de «ahora ganarás el pan con el sudor de tu frente» es la que preponderó para esta mirada del trabajo como medio para expiar los pecados.

El contexto cultural en el que nos encontremos, por lo tanto, resultará de importancia para identificar los imaginarios sociales respecto al trabajo. Imaginarios que también contribuyen a dificultar su cabal comprensión. En tal sentido, compartimos con Gorz que, en nuestras actuales circunstancias, hegemoniza un concepto del trabajo muy influido por los valores de la modernidad hegemónica, esto es, una modernidad de talante mercantilista:

Lo que nosotros llamamos «trabajo» es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo. El «trabajo» en el sentido contemporáneo no se confunde con las tareas, repetidas día a día, que son indispensables para el mantenimiento y la reproducción de la vida de cada uno; ni con la labor, por muy obligada que sea, que un individuo lleva a cabo para realizar un cometido del que él mismo o los suyos son los destinatarios y los beneficiarios; ni con lo que entendemos motu proprio, sin tener en cuenta nuestro tiempo y nuestro esfuerzo, con un fin que solamente tiene importancia ante nuestros propios ojos y que nadie podría realizar en lugar de nosotros. (Gorz, 1997).

Justamente estas limitaciones conceptuales son las que luego conspiran para valorizar tareas tan laboriosas como las propias de las ocho horas, caso del trabajo de cuidados, los trabajos realizados en la esfera doméstica o los trabajos reproductivos. Aquellos que, si no están insertos en los mercados, lisa y llanamente son considerados como parte de una «población económicamente inactiva», alejados, además, de las instituciones creadas por una seguridad social también afectada por estas tendencias que notoriamente, como se comprenderá, corresponden a verdaderos sesgos de género.

### **¿Por qué el trabajo es una actividad propiamente humana?**

La idea de que el trabajo es una actividad propia y exclusivamente humana al estar permeada por el uso de la razón es obra de la modernidad y de cierta ilustración que justamente veía en el uso de la ciencia y el

conocimiento una fuente de exaltación de lo propiamente humano. Desde este punto de vista, el trabajo no solamente consiste en producir bienes útiles (eso lo pueden hacer muchos animales, caso de los castores con sus represas o de los horneros con sus nidos) sino de hacerlo con racionalidad. Desde este punto de vista, nuestro género *Homo* no es un animal más, sino un «animal *laborans*» facultado por su capacidad de proyectar la obra que realiza. Sería David Hume en su *Tratado sobre la Naturaleza Humana* (1739-1740) quien sentaría las bases de esta idea del trabajo como facultad humana en tanto algo más que mero esfuerzo físico, caso de planificación, coordinación y cooperación social, etc.

Esa visión también será desarrollada por Karl Marx en su célebre pasaje del libro 1.º de *El Capital*:

Concebimos al trabajo bajo una forma en la cual pertenece exclusivamente al hombre. Una araña ejecuta operaciones que recuerdan las del tejedor, y una abeja avergonzaría, por la construcción de las celdillas de su panal, a más de un maestro albañil. Pero lo que distingue ventajosamente al peor maestro albañil de la mejor abeja es que el primero ha modelado la celdilla en su cabeza antes de construirla en la cera. (Marx, 1984, p. 216).

Pero fue especialmente trabajada por Engels en su ensayo de 1876 titulado *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Se trata de un artículo breve, propio de una época de conocimiento enciclopédico, donde nuestro reconocido economista intentaba demostrar con argumentos de la biología, de la paleontología y de la antropología, la idea de que es el trabajo lo que crea al hombre. En definitiva, la evolución de nuestra motricidad en las manos, de nuestro cerebro luego y de nuestra laringe para producir sonidos cada vez más complejos, es lo que nos va separando del mono y nos va acercando a nuestra identidad como *homo laborans*.

Volviendo a Simon, dirá que la racionalidad será uno de los elementos constitutivos del trabajo junto a la utilidad y a la transitividad. La transitividad es la capacidad de crear un objeto fuera del agente que lo ejecuta. Lo que no dice Simon es que, si hay transitividad y hay racionalidad, entonces también habrá inmanencia. Y eso hace que el trabajo sea una actividad propiamente humana, ya que la inmanencia es la proyección de lo trabajado en uno mismo, la transformación propia que genera la actividad hacia afuera. No somos la misma persona antes y después de haber externalizado en un bien nuestras capacidades motrices, sensoriales, intelectuales y morales.

La Encíclica *Laborem Exercens*, escrita por Juan Pablo II en 1981, sigue esta línea. Dice en su primer párrafo:

*El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza. (Juan Pablo II, 1981, p. 1).*

Es de destacar en este documento, la diferencia que realiza entre el trabajo en el sentido objetivo (la técnica o lo propiamente transitivo) con el trabajo desde el punto de vista subjetivo (que viene a ser lo más propiamente humano).

El hombre debe someter la tierra, debe dominarla, porque como «imagen de Dios» es una persona, es decir, un ser subjetivo capaz de obrar de manera programada y racional, capaz de decidir acerca de sí y que tiende a realizarse a sí mismo. *Como persona, el hombre es pues sujeto del trabajo. (Juan Pablo II, 1981, p. 6).*

He aquí la presencia de la inmanencia: al trabajar no solamente producimos un objeto, somos también sujetos de trabajo y nos realizamos en esa tarea. La evolución del trabajo (sentido objetivo) es testigo de estas expresiones.

### **Origen de la humanidad, origen de las primeras herramientas**

Dejemos la reflexión filosófica y teórica por un momento y vayamos a las evidencias científicas. Para eso, retrocedamos 2,6 millones de años y situémonos en el Pleistoceno inferior, dejando atrás una serie de glaciaciones que seguramente no resistieron varias especies, para dar cuenta de la primera especie del género *Homo*, precedido de otros homíninos que algunos millones de años antes comienzan lentamente a marchar sobre sus dos pies, adaptando su locomoción a un terreno menos arbolado generado por los cambios climáticos durante el Mioceno y, por supuesto, comenzando a liberar sus extremidades superiores. Con los cambios climáticos que ocurren en el Plioceno —hipótesis algo climático-céntricas mediante—, nuestros antepasados de hace unos tres millones de años adoptan una postura bípeda por excelencia, mejorando no solo la capacidad de desplazamiento, sino además de observación y ciertamente de «manipulación»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> En esta evolución que lleva millones de años, el primer dedo del pie pierde capacidad de agarre. Por contrapartida, nuestros pulgares se vuelven asombrosamente útiles para la manipulación dado su desarrollo muscular, fibroso y óseo.

Ese andar erguido posibilitó mayor comunicación visual e interacción social, por lo que el bipedismo pudo haberse convertido en una de las causas del aumento del volumen cerebral que caracterizó a nuestro género y que, por ende, dio lugar a las primeras especies de *Homo*: el *Homo rudolfensis* y el *Homo habilis*, ambos habitantes del este y del sur de África<sup>2</sup>. Sobre el primero, digamos que sendos hallazgos de restos en 1972 (Kenia) y 1992 (Malawi), seguidos de otros más acá en el tiempo, confirman que fue una especie que vivió aproximadamente hace unos dos millones de años en la sabana africana y que convivió con los parántropos<sup>3</sup>, así como con el *Homo habilis*. Este último, justamente dado su cerebro más desarrollado (entre 600 y 750 centímetros cúbicos, nada mal para el tamaño del cuerpo), fue capaz de fabricar las primeras herramientas de piedra<sup>4</sup>. De allí su denominación *habilis*, en referencia a su habilidad para elaborar los primeros frutos del trabajo. He aquí el origen del trabajo, en concreto con la industria lítica modo 1, esto es, el tallado de piedra a base de golpes en una o ambas caras de la piedra. Y es que se ha demostrado por los estudios paleontológicos que esta especie contaba con manos y dedos aptos para hacer presión de agarre y manipulación de las piedras.

En síntesis, la Edad de Piedra, ese período de la prehistoria que va desde los primeros tallados de piedra hasta el descubrimiento de los metales, viene a ser el primer estadio del trabajo humano. Y el más extenso<sup>5</sup>: surge hace aproximadamente 2,6 millones de años y, en el caso de algunos

---

2 Vale señalar que algunos paleontólogos dudan de esta diferenciación, prefiriendo catalogarlos como una misma especie. De todas maneras, *rudolfensis* presenta un cuerpo más grande y robusto, mandíbula más fuerte y mayor tamaño cerebral (su volumen craneal es de 750 cm<sup>3</sup>, aunque esta medida también ha sido controvertida por otros estudios).

3 El género *Paranthropus* vivió en la sabana del este africano hace unos 2,5 millones de años. Parecen haber surgido de los *Australopithecus*. Se caracterizan por un fuerte dimorfismo sexual, esto es, diferencias de peso y tamaño significativas según sexo. No hay evidencia de uso de herramientas en estas especies. A lo sumo, como sucede con los gorilas y chimpancés, pudieron haber empleado piedras para romper cáscaras de semillas. Sí hay suficientes razones para pensar que se trataban de especies con gran sentido de grupo, de otra manera no se explicaría que pudieran sobrevivir a ambientes tan hostiles.

4 Las herramientas de piedra se conservan en el tiempo, a diferencia de otras elaboradas por materiales orgánicos. Por lo demás, es notorio que nuestros antepasados hayan recurrido a los huesos u otros materiales sin modificar para varias tareas. En ese caso estamos frente a herramientas no mediatizadas por el trabajo. Es el caso de una tibia, que puede hacer las funciones de garrote: huesos de elefante aptos para sustituir un hacha de mano; o conchas de almeja como herramientas de corte fino.

5 Dada su extensión, se ha dividido esta etapa en la Edad de Piedra temprana (hasta hace aproximadamente 200.000 años), la Edad de Piedra intermedia (desde el fin de la edad de piedra temprana hasta hace aproximadamente 30.000 años) y la Edad de

grupos humanos, nunca logró superarse, ya que son numerosas las culturas que desconocieron el uso del metal. En los otros casos, según la periodización algo esquemática del danés Christian Jürgensen Thomsen, se extiende hasta la Edad del Bronce, lo que sucede hace unos 6000 años, aunque con diferencias según la región<sup>6</sup>.

En esta primera etapa del trabajo, surgen entonces las primeras herramientas elaboradas con palos, huesos, tendones y fibras vegetales. Solamente son testigos de tales avances las herramientas de piedra, caso del hacha de mano, posiblemente la tecnología humana más duradera, en este caso creada por el *Homo erectus*, que junto a sus descendientes supieron darle utilidad durante 1,5 millones de años. Lejos de la obsolescencia programada que caracteriza a los instrumentos actuales, desde que General Electric manufacturó sus primeros refrigeradores para que no duraran más que unos pocos años.

### Conclusiones

Debemos superar los condicionantes de los discursos hegemónicos en nuestras disciplinas para dar cuenta de la pluralidad de manifestaciones del trabajo en las sociedades actuales. Uno de los sesgos más limitantes es el que ve al trabajo como una expresión del mercado o como mera producción de mercancías. Nada más lejano a la realidad actual, pero, además, a la génesis de las primeras herramientas. Herramientas que comienzan a ser manufacturadas por las primeras especies de nuestro género *Homo*, iniciando la (pre) historia del trabajo, hace unos 2,6 millones de años atrás. Muy lejos, claro está, de la hegemonía de los mercados, que establecerían la ficción de la mercancía respecto al trabajo (Polanyi) recién luego de explotar la Revolución Industrial, sobre finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX.

### Referencias bibliográficas

- Engels, F. (2000). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. *Marxists Internet Archive*, <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>
- Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del Trabajo. Crítica de la razón económica*. Sistema.

---

Piedra tardía, desde hace aproximadamente 30.000 años, ya con el *Homo sapiens* y un conjunto de actividades casi neolitizadas.

6 La Edad del Bronce se constituye cuando los poblamientos humanos descubren este metal, producto de la aleación del cobre con el estaño. Es de destacar que la metalurgia llega en distintos momentos según la región. Fue en la Mesopotamia donde comenzó a usarse el bronce, en el milenio IV a. C.

- Guerra, P. (1998). *Sociología del Trabajo*. FCU.
- Hesíodo. (s. f.). *Los trabajos y los días*. Prometeo.
- Hopenhayn, M. (1988). *El trabajo: itinerario de un concepto*. Pet.
- Juan Pablo II. (1987). *Laborem Excercens*. Paulinas.
- Marina, J. y Rambaud, J. (2022). *Biografía de la Humanidad. Historia de la evolución de las culturas*. Ariel.
- Marx, K. (1984). *El Capital* (vol. 1, 15.<sup>a</sup> ed.). Biblioteca del Pensamiento Socialista.
- Polanyi, K. (1992). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. FCE.
- Simon, Y. (1987). *Trabajo. Sociedad y cultura*. Ifedec.
- Suzman, J. (2022). *Trabajo. Una historia de cómo empleamos el tiempo*. Debate.

# TRABAJO Y TRABAJADORES: INVESTIGACIONES DESDE LA HISTORIA ECONÓMICA Y SOCIAL

María Magdalena Camou

Programa de Historia Económica y Social  
(Facultad de Ciencias Sociales, Udelar)

maría.camou@cienciassociales.edu.uy

Esta exposición apunta a los objetivos que nos planteamos en este seminario: intercambiar entre investigadores (académicos y protagonistas) sobre cómo entendemos la historia del trabajo y cómo nos proponemos abordarla. Creo que esta instancia puede colaborar a comprender mejor los distintos enfoques y hacerlos interactuar, nos puede permitir incorporar aspectos de las distintas disciplinas, sus metodologías y marcos teóricos.

## **Enfoque PHES**

A diferencia de otros miembros de esta mesa, no me detendré en un análisis pormenorizado de las definiciones sobre el «trabajo» (por suerte, contamos con este análisis), sino que quiero profundizar en los enfoques de la investigación sobre la historia económica y social del trabajo, cuáles han sido sus principales preguntas y resultados. Me focalizaré entonces, en el abordaje que hemos priorizado en el Programa de Historia Económica y en lo particular en las investigaciones en que he participado. El Programa de Historia Económica y Social de la Facultad de Ciencias Sociales cuenta con un equipo multidisciplinario que se nutre fundamentalmente de historiadores, profesores de historia, economistas y científicos sociales.

## **Disciplina híbrida**

La historia económica es una disciplina híbrida entre la economía y la historia. Si bien existen diferentes abordajes y puntos de vista, su objeto principal de estudio ha sido los cambios en la sociedad y en la economía a lo largo de la historia y cómo impactan estos en la calidad de vida. Abordar los cambios en el presente implica saber de dónde venimos y cuáles son los mecanismos que condicionan los cambios.

Este tipo de análisis requiere de la interacción con otras ciencias sociales tales como la sociología, la antropología, la historia, las ciencias políticas, la economía, etc. (Bértola, 2024).

### **Desempeño económico y organización social**

En definitiva, se trata de explicar cómo interactúa el desempeño económico de una sociedad con las formas de organización social. En este sentido, la trayectoria de los diferentes actores involucrados en este proceso y sus formas de organización son esenciales para comprender los cambios de la estructura económica.

Desde la perspectiva de la historia económica del trabajo el objeto principal de la investigación (al menos en nuestro enfoque) sería «historiar» el lugar que ocupan en la sociedad los trabajadores a lo largo de las distintas etapas de desarrollo. Este lugar se encuentra condicionado por el modelo económico y productivo (demanda de trabajo), pero también por factores relativamente externos a este, tales como las características de la población (oferta): sexo, etnia, abundancia-escasez, movilidad, calificación, estructura de edades (Grantham, 1994).

Los cambios de la estructura económica y la transformación de los distintos sectores productivos que se producen a lo largo de las distintas etapas del desarrollo impactan o determinan las relaciones de trabajo en aspectos tales como las características de los ocupados, la organización del trabajo, las remuneraciones, las condiciones de trabajo, etc. (teoría de la regulación, economía heterodoxa, estructuralismo).

Las relaciones de trabajo se han transformado a través de los siglos pasando por la esclavitud, el trabajo forzado, el trabajo no remunerado, el trabajo servil, el trabajo doméstico, etc.

Sin embargo, la historiografía del siglo XX la historia del trabajo surge muy asociada a los cambios que se producen como consecuencia de la industrialización y consecuentemente predomina el estudio del trabajo asalariado y fabril. Desde ese punto de vista se arma una importante corriente de análisis de la historia social centrada en la historia de las luchas del movimiento obrero y de su resistencia a la explotación, las condiciones de vida de los obreros, etc. Más adelante la historiografía incorporará nuevas temáticas incluyendo aspectos culturales y de la vida cotidiana, así como la temática de género, la investigación sobre otros sectores, como los trabajadores rurales o informales o la economía solidaria, que son más difíciles de rastrear en las estadísticas oficiales.

La diferenciación de acceso al trabajo de las mujeres, los afrodescendientes, los indígenas y otros grupos desfavorecidos ponen en evidencia que no existe el «trabajador universal», sino una multiplicidad de sesgos entre los trabajadores en sus remuneraciones, condiciones de trabajo, y

acceso al empleo. La perspectiva histórico-económica ayuda a situar estos problemas en un horizonte más amplio y a comprender mejor los mecanismos por los cuales la discriminación se perpetúa en el tiempo y las formas de revertirla o limitarla.

Las fuentes para trabajar esta temática son cuantitativas: censos de población, censos industriales, nóminas salariales y encuestas de hogares, entre otras que se complementan con fuentes más cualitativas, como los archivos de empresas, archivos sindicales, prensa y testimonios orales. La articulación de ambos planos permite trabajar sobre las tensiones entre lo que muestran las estadísticas y lo que narran los trabajadores acerca de sus trayectorias.

Desde nuestro enfoque nos proponemos analizar las relaciones de trabajo y sus mutaciones en la sociedad en que están insertos. Quiero resaltar aquí a modo de ejemplo algunos aspectos, a mi juicio, relevantes en la conformación de las relaciones de trabajo. Estos son: los cambios en la estructura productiva, las transformaciones institucionales y la distribución del ingreso a lo largo del tiempo.

### **Estructura productiva**

El proceso de difusión de la industrialización ha sido desigual, regional y acotado en el tiempo. Especialmente en América Latina y en el Cono Sur la ocupación industrial nunca llegó a ser el sector predominante en el conjunto de los trabajadores.

Más recientemente, desde fines del siglo XX a comienzos del XXI, tiene lugar el pasaje de una sociedad industrial a una posindustrial, donde los servicios se convierten en la principal fuente de ocupación. En algunos países latinoamericanos, concretamente en Uruguay, el sector de los servicios siempre concentró el mayor número de trabajadores (Camou, 2010). Durante las últimas décadas este proceso se aceleró. La introducción de nuevas tecnologías, el grado de concentración de las industrias y las formas de organización de la producción demandan distintos perfiles de trabajadores/as y categorías de ocupación. Estos cambios afectan las remuneraciones relativas para los distintos grupos de trabajadores, las condiciones de trabajo, la mayor participación o no de las mujeres en las distintas esferas, etc.

Nos enfrentamos a escenarios muy diversos, el análisis será muy distinto si estudiamos, por ejemplo, a los obreros industriales y sus luchas o condiciones de vida en un contexto de modelo industrializador o en una sociedad posindustrial con flexibilidad en el empleo, automatización, pérdida de peso relativo en el conjunto de trabajadores y en su poder de negociación.

## **Institucionales**

La perspectiva de largo plazo aspira a identificar y explicar la interrelación entre las etapas del crecimiento y las instituciones del mercado de trabajo.

Instituciones en el sentido amplio de North (1990):

- Instituciones formales: contratos de trabajo y los mecanismos para su cumplimiento subordinados a las leyes de propiedad, de autoridad, de propiedad de los bienes públicos
- Instituciones informales: procedimientos y conductas que rigen el acceso a los cargos, los mecanismos de control, la discriminación de determinados grupos y se nutren de la cultura, los valores, la ideología de la sociedad.

Nos preguntamos si un vínculo positivo entre estructura productiva e instituciones del mercado de trabajo se corresponde con etapas de desarrollo y, por el contrario, si durante las crisis existe un desajuste que implica la búsqueda de nuevas formas de conciliación. En síntesis, nos preguntamos cuáles son las instituciones que favorecen o entorpecen las relaciones laborales.

Los acuerdos para hacer funcionar estos mecanismos son objeto de constante negociación entre las partes a través de instituciones formales e informales que determinan las características de la oferta de trabajo, qué tipo de trabajadores tienen acceso a qué tipo de empleo y a qué nivel de remuneraciones; y cómo se organiza el trabajo, cómo se negocian sus condiciones y cómo se distribuyen los beneficios o las pérdidas del crecimiento económico. Las discriminaciones de distinto tipo (sexo, etnia, edad, etc.) que condicionan a los empleadores y también a los trabajadores son instituciones informales que inciden en la forma en que se selecciona personal, se promueven ascensos y remuneraciones.

## **Distributivos**

A nivel macro el objetivo central es aproximarnos a la evolución de la distribución global de la sociedad fundamentalmente entre capital y trabajo. La masa salarial es un componente clave para analizar la distribución global. En Uruguay representa entre un 40 y un 50% del total de ingresos (Marmisolle *et al.*, 2023). La distribución de los ingresos evoluciona a lo largo del tiempo con periodos más o menos favorables al trabajo o al capital, afectando la calidad de vida de los trabajadores, pero también su grado de conformidad o enfrentamiento con las estructuras de poder.

Los principales temas que se abordan son: cambios a nivel de la distribución entre trabajadores: quiénes son los ganadores o perdedores en las distintas etapas. Distribución entre mujeres y varones, asalariados e

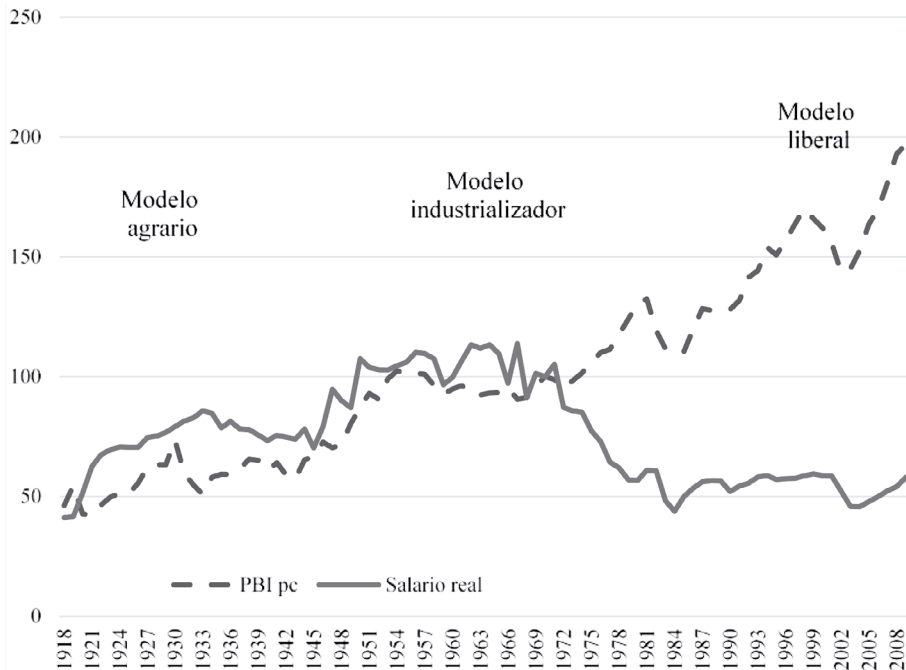
informales, más educados o menos educados. ¿Qué tipo de ramas concentran mayor cantidad de puestos de trabajo?

La disputa en torno a la distribución del ingreso, la tensión entre formales e informales y la brecha de género tienen una raíz histórica, pero adquieren distintas formas a lo largo del tiempo y en distintas sociedades o regiones. Estas comparaciones nos permiten analizar las formas que adoptan las relaciones de trabajo y su vínculo con las características de la sociedad en que están insertos y el efecto de las políticas en mitigarlos.

Nuestras principales herramientas de análisis son la reconstrucción de serie de largo plazo sobre la evolución de los principales indicadores que según el enfoque y las preguntas del investigador contribuyen a entender esta relación entre estructura productiva y actores sociales. La interrelación entre indicadores y las comparaciones a lo largo del tiempo o entre diferentes actores, regiones o países ofrecen un enorme campo de observación para detectar cómo y por qué se transforman las relaciones de trabajo y las sociedades.

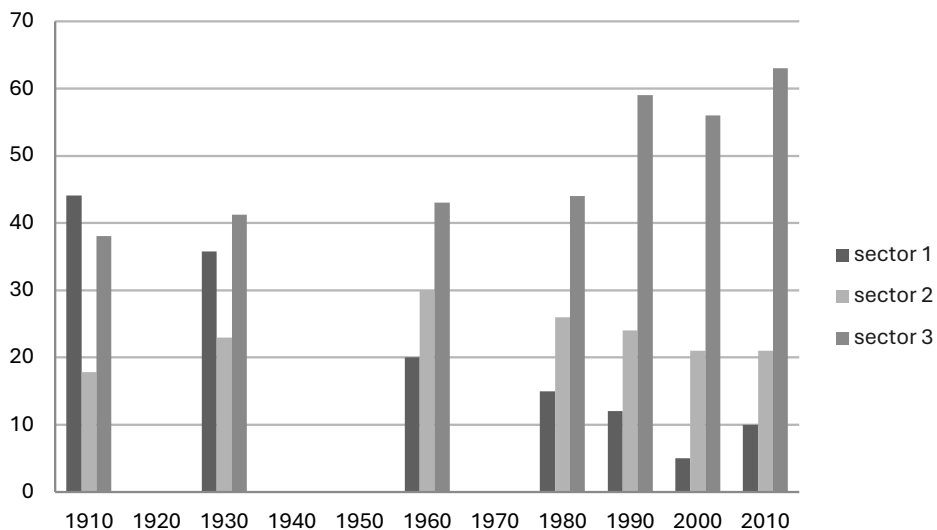
Algunos ejemplos (Camou, Maubrigades 2024):

**Gráfico 1. Evolución del PIB per cápita y salarios relativos, Uruguay 1918-2009**  
Índice 1970=100



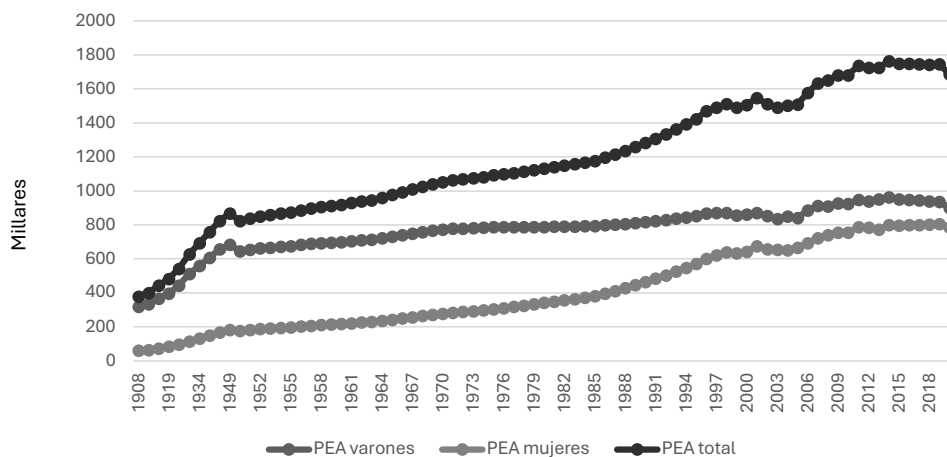
Fuentes: PIB per cápita: Moxlad Database; salarios: Bértola *et al.* (1999).

**Gráfico 2. Estructura ocupacional de Uruguay, entre 1908 y 1963**



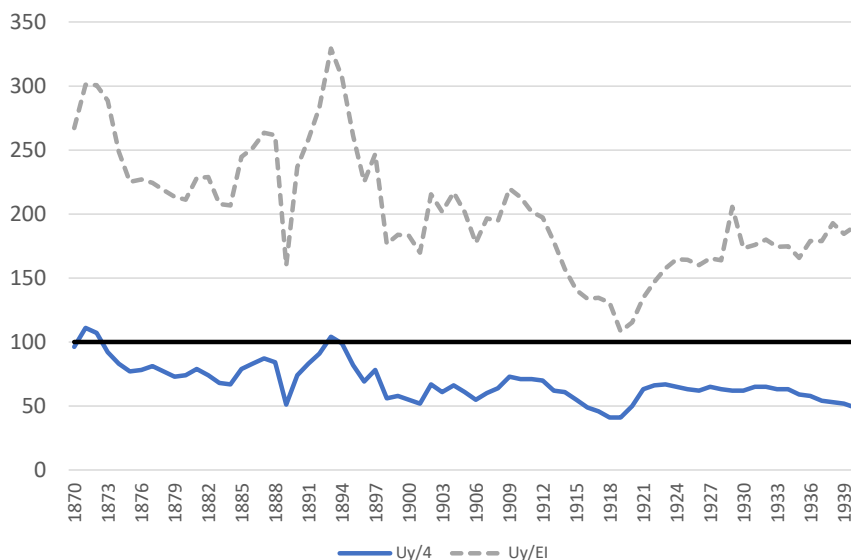
Fuente: Camou y Maubrigades (2024)

**Gráfico 3. Evolución de la PEA, Uruguay 1908-2021**



Fuente: Camou y Maubrigades (2024)

**Gráfico 4. Salarios internacionales comparados: Uruguay en relación al promedio de Alemania, EEUU, Francia y Reino Unido y Uruguay en relación con el promedio de España e Italia, 1870-1940**



Fuente: Elaboración propia en base a Camou y Maubrigades (2024)

### Referencias bibliográficas

- Bértola, L. (2024). Introducción. En L. Bértola (Comp.), *Teleidoscopio: Historia económica del Uruguay*. FCU.
- Camou, M. M. (2010). *Las instituciones del mercado de trabajo en dos ramas de la industria uruguaya, 1900-1960*. (Tesis de doctorado). Universidad de la República.
- Camou, M. y Maubrigades, S. (2024). Trabajo y economía: un recorrido desde finales del siglo XIX hasta el presente. En L. Bértola (Comp.), *Teleidoscopio: Historia económica del Uruguay*. FCU.
- Grantham, G. (1994). Economic History and the Evolution of Labour Markets. En G. Grantham y M. MacKinnon (Eds.), *Labour Market Evolution* (pp. 1-26). Routledge.
- Marmissolle, P., Siniscalchi, S. y Willebald, H. (2023). *Distribución funcional del ingreso en Uruguay (1908-2019). Metodología y cálculo de la construcción de series*. Universidad de la República.
- North, D.C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.



# INVESTIGAR CLASE, CULTURA Y COMUNIDAD OBRERA EN MONTEVIDEO (1930-1970)

Rodolfo Porrini

Docente Libre del Instituto de Historia  
(Facultad de Humanidades y Ciencias de la  
Educación, Udelar). Integrante del GETIG  
roporrini@gmail.com

*La historia de todas las sociedades que han  
existido hasta nuestros días es la historia  
de las luchas de clases* (Marx, Engels,  
Manifiesto del Partido Comunista, febrero de  
1848, en *Obras Escogidas*, tomo 1, s.f., p.21)

Esta es una buena ocasión para reflexionar sobre los cimientos (teóricos, metodológicos) y recursos heurísticos en la investigación de los mundos del trabajo desde la historia social y cultural en Uruguay. También para plantear algunos de los «debes» (objetos de estudio y enfoques), y temas actuales en una discusión interdisciplinaria. Para el primer objetivo plantearé cuestiones conceptuales y de método en torno a dos asuntos generales: a) la clase trabajadora y los trabajadores; y b) el tiempo «libre», la cultura y la comunidad obrera en la sociedad de clases.

## **La «clase trabajadora y los trabajadores»**

Desde hace bastante tiempo comencé a pensar ideas y caminos sobre cómo estudiar la «clase» o «las clases» trabajadoras, y a la vez contrastar con la categoría «trabajadores».

Fue un paso importante diferenciar la «clase» (obrero, trabajadora) e incluso los «sectores populares», de las estructuras organizadas: sociedades de resistencia, ateneos obreros, sindicatos y federaciones, y los «partidos obreros». Estas estructuras, cada una a su modo, nutrían y participaban en la construcción de la propia idea de clase.

Los estudios e investigaciones más clásicos se centraban en las diferentes formas en que los asalariados desarrollaron prácticas sociales: laborales, asociativas, culturales sindicales y políticas, y en cómo ellas eran

influidas por ideas del sistema capitalista y otras que eran alternativas. Al aporte del estudio tradicional de «las condiciones de vida y trabajo» —desde *La situación de la clase obrera en Inglaterra* de Federico Engels (1845)—, me parece importante incorporar explícitamente aspectos culturales, en las prácticas y las representaciones.

Para el caso uruguayo, sobre las prácticas existen abundantes estudios centrados en las organizaciones sindicales —menos sobre las organizaciones de izquierda—, en la historiografía inicial del decenio de 1950 y en las nuevas corrientes. En relación con las representaciones, se puede pensar la idea del «valor trabajo» y la «dignidad del trabajo» desde los propios trabajadores. En parte traté este tema en el texto *Experiencias de clase e ideologías en conflicto (1940-1950)* (Porrini, 2006, pp. 11-38), considerando un buen antecedente el interesante *Hablan los trabajadores* (Fraser, 1970), experiencias escritas por trabajadores británicos.

En la investigación sobre la formación de una «nueva clase trabajadora uruguaya» entre 1930 y 1950 —mi tesis de maestría, orientada por el Prof. José P. Barrán— expresé una noción de clase que, tratando de sortear el economicismo y el dogmatismo, partió de expresiones materiales y culturales, en el marco de un proceso activo y de una interrelación entre diversas clases, factores como el Estado, y otros «aparatos ideológicos» —prensa, radio— o mecanismos de la hegemonía de clase, que no desarrollé. En esa tesis compartí nociones de Thompson (1989), quien planteó:

Y la clase cobra existencia cuando algunos hombres, de resultados de sus experiencias comunes (heredadas o compartidas), sienten y articulan la identidad de sus intereses a la vez comunes a ellos mismos y frente a otros hombres cuyos intereses son distintos (y habitualmente opuestos a) los suyos. La experiencia de clase está ampliamente determinada por las relaciones de producción en las que los hombres nacen, o en las que entran de manera involuntaria. La conciencia de clase es la forma en que se expresan estas experiencias en términos culturales (...). Si bien la experiencia aparece como algo determinado, la conciencia de clase no lo está. (pp. 13-14).

El título de la tesis advertía claramente su objeto: *La construcción de una fuerza social: el nacimiento de la nueva clase trabajadora uruguaya en el decenio de 1940. El entendimiento con el Estado (1938-1946)*. Es decir: la formación del sujeto social, una fuerza social significativa, fundamentalmente montevideana y su expresión sindical. Fui de lo general a lo particular, profundizando desde lo macro a lo micros social. Sostuve el nacer de la «nueva clase» analizando la cuantificación y composición de los asalariados (capítulo 2), la relación del Estado y los trabajadores (3), la multifacética vida sindical (4) y la experiencia clasista de la huelga de enero de 1943 (5). Hubo un crecimiento industrial fuerte en la capital y otros

lugares que también tuvieron crecimientos significativos, como Paysandú y Juan Lacaze, aunque mi estudio se centró en Montevideo. Tampoco abarqué las condiciones laborales y las organizaciones en el medio rural, como estudió Yamandú González Sierra (1994).

En el libro que recogió esa tesis, *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)*, publicado en 2005, y en dos artículos editados antes (Porrini, 2002; 2003), expuse: por una parte, el *aspecto cuantitativo* de la fuerza de trabajo: la importancia del «desarrollo industrial» y el *gran crecimiento cuantitativo de la clase obrera del sector* entre mediados de los 30 e inicios de los 50 —partiendo de la bibliografía existente—, y la hipótesis de que *estos trabajadores eran migrantes internos, mujeres en algunas ramas y jóvenes de ambos sexos*; también señalé, sin lograr cuantificar, que aumentaron los trabajadores asalariados en otras ramas no productivas, en particular el sector «terciario» y en diversos ámbitos estatales que crecieron y las que se «nacionalizaron» desde fines de los cuarenta (Porrini, 2002; 2003; 2005).

Por otra parte, planteé *aspectos cualitativos* —materiales y culturales— que expresaron el «vigor» de esta nueva clase: la participación en *grandes huelgas masivas*; la *formación de muchos sindicatos* (y federaciones) y la *multiplicación de las afiliaciones* a estas organizaciones; la formación de *barriadas específicas* donde vivían —más tarde las pensaré como «comunidades obreras»— en general localizadas cerca de las fuentes laborales; el reconocimiento de *formas de hablar (lenguajes de clase)* y *de vestirse* particulares, diferenciadas de otras en la sociedad; la *incorporación electoral multitudinaria* al mecanismo creado por los tripartitos Consejos de Salarios (ley de 1943), respaldando sindicatos influidos mayormente por grupos de izquierda, y por dirigentes de otras corrientes ideológicas («autónomos» de diverso tipo, blancos y colorados; en menor medida, católicos). Tomando en cuenta el sindicalismo del decenio de 1940 se pudo constatar la «*heterogeneidad*» *ideológica y organizativa* y el intento de crear una «central única»; y los cambios en relación al de principios del XX.

Por último, como ejercicio *microhistórico*, estudié una expresión significativa de *experiencia de clase* en el conflicto social e ideológico que llevó a la breve y marcante huelga frigorífica de fines de enero de 1943, huelga solidaria ante despidos injustos que mostró el vigor de la nueva clase, el enfrentamiento de modelos sindicales en una coyuntura de guerra mundial y de polarización global de los bandos en el país. De ella emergió una clase obrera frigorífica —más bien cerrense— potente y particular en sus influencias ideológicas, que contribuyó a articular una corriente sindical específica (que aún espera ser conocida y analizada) (Porrini, 2005, pp. 251-326).

En la comprensión de ambos aspectos, y en la interpretación de esos cambios económico-sociales y culturales que se expresaron en la *formación de una nueva clase trabajadora*, urbano-industrial y en otros ámbitos asalariados —y no asalariados, no estudiados entonces— constituye el aporte principal de esa tesis. Reconocí un proletariado urbano-fabril, de hombres blancos, aunque indicando presencia de mujeres en algunas ramas y «la eclosión de un polifacético proletariado —obreros, empleados, intelectuales, privados y públicos— (...)» (Porrini, 2005, p. 344).

La metodología empleada fue fundamentalmente cualitativa. Las fuentes estadísticas así como la bibliografía específica de aspectos económicos —Millot, Silva y Silva; Bértola; Jacob; Finch; Camou y Maubrigades— y demográficos —Pereira y Trajtenberg; Martorelli, entre otros— permitieron acercarme a la dimensión cuantitativa del fenómeno más notorio, el «crecimiento industrial», y la migración interna. El estudio sobre población y población activa, posibilitó plantear una proyección de la población total y una tendencia de la población activa —y del aumento de su feminización—, en un tramo en que no hubo censos generales de población (1908 y 1963). Se empleó documentación diversa: fuentes estatales (leyes, discusiones parlamentarias), estadísticas (anuarios, censos); prensa (comercial; de izquierda; sindical), folletos, literatura; testimonios escritos y fuentes orales (entrevistas a sindicalistas). Los archivos fueron: la Biblioteca Nacional, archivos sindicales y colecciones personales.

Los nuevos temas que dejaba planteados, requerían otros tiempos, otro enfoque y otra metodología. Al inicio del libro *La nueva clase trabajadora* sostenía la necesidad de estudiar la «cultura obrera»: «la importancia para el estudio de la “clase”, de abordar las “culturas obreras” en el campo más amplio de la cultura popular» (Porrini, 2005, p. 9, nota 1), así como una posible expresión de «cultura de abajo» en el carnaval. En el colofón del artículo *Clase obrera, sindicatos y Estado* proponía «apuntes sobre el nuevo consumo de los trabajadores y la hegemonía social del periodo», con temas vinculantes del alza salarial en asalariados urbanos con el aumento del consumo alimenticio (carne vacuna), el control de precios de la Comisión Nacional de Subsistencias; la mejor atención de salud, de los deportes y la actividad física promovidas estatalmente; el impacto de la radio y el cine, además de la prensa; la mención a la sociabilidad barrial (juegos de apuestas); y el notorio crecimiento de la práctica del fútbol y como espectadores del mismo (deporte y espectáculo) (Porrini, 2003, pp. 194-196; 2002, pp. 63-96).

La carencia o debilidad de algunos enfoques al estudiar «la nueva clase», posibilita que nuevas investigaciones aborden —en sus interconexiones— las relaciones de género, con el ambiente, lo étnico-racial, lo etéreo, el trabajo doméstico en los hogares; el trabajo urbano y rural. Esto implica

pensar la pertinencia del concepto clase social para estudiar el pasado, en distintos momentos históricos, y su combinación con otras categorías y enfoques de acuerdo a los objetos de estudio. Para conocer el tramo 1930-1970 creo en la pertinencia de la noción de clase empleada, la que se deberá interconectar con las dimensiones recién mencionadas u otras, logrando un conocimiento más complejo y rico, de problemas no analizados antes. Los cambios estructurales en el capitalismo desde entonces, exigen nuevos desafíos teóricos y metodológicos para investigar.

### **El tiempo «libre», la cultura y la comunidad obrero en la sociedad de clases**

*Si no puedo bailar, tu revolución no me interesa*  
(frase atribuida a Emma Goldman)

Pensé la clase trabajadora en su dimensión cultural y de las formas de ver y hacer en el mundo; también en escalas más delimitadas y específicas, aproximarme a las clases trabajadoras en barrios y comunidades obreras, en dos enfoques de investigación.

El primero transitó en torno a los tiempos (el de trabajo, el del descanso —el sueño— y el «libre») desde la dimensión «política». Estudié el tiempo «libre» desde las interpretaciones y propuestas de las izquierdas internacionales (anarquistas, socialistas, comunistas), en un lapso significativo de tres décadas (1920-1950). Es decir: ¿qué hacían los trabajadores mientras no trabajaban?, ¿qué interpretaban las izquierdas sobre sus comportamientos?, ¿qué les propusieron y cómo participaron aquellos? Se expresó en la investigación para la tesis de doctorado, dirigida por Mirta Zaida Lobato, publicada como *Montevideo, ciudad obrera, el tiempo “libre” desde las izquierdas (1920-1950)* (Porrini, 2019). Se trató conceptos como cultura obrera, militante y obrero-popular; la cultura de masas (Hoggart, 1990) y el aporte de los «domingos obreros» (González Sierra, 1996); la importancia de estudiar y cuestionar el uso del tiempo, en particular el tiempo «libre», en el cual ocurrían la sociabilidad, la amistad y el amor, también el hilván de las luchas en la fábrica, las fiestas, las horas en el boliche o en las plazas. El otro aspecto estudiado fueron las propuestas de las izquierdas: veladas, picnics, fútbol, prensa y programas radiales. ¿Es posible estudiar el tiempo de ocio sin relacionarlo con el de trabajo? (Stedman Jones, 1989, p. 83). Destaco parte significativa de lo no estudiado, tan relevante al constituir la mitad de la humanidad: el tiempo «libre» de las mujeres: en el hogar, el barrio, las amistades.

## El segundo enfoque: un espacio acotado

Un equipo de investigación abordó un espacio geográfico acotado, el Cerro (Montevideo) entre 1957 y 1973, partiendo de la cuestión ¿comunidad obrera o barrio de trabajadores?, y las respuestas de la comunidad en tiempos de crisis. Se estudió: la vida material y las estrategias para solucionar el problema de la vivienda (Francis Santana); tensiones políticas en asociaciones de inmigrantes (Tania Rodríguez); la vida sindical en momentos significativos (respuesta obrera al cierre de los frigoríficos extranjeros y sus derivas, 1957-1963, Lucía Siola; el bienio 1968-1969, Porrini); una mirada de género del trabajo y la explotación sexual de las mujeres en el Cerro (Alesandra Martínez).

Analizar la dimensión espacial en la comunidad y la clase, implicó pensar esa categoría e integrarla a la investigación histórica del periodo. Pensamos las ideas de Thompson en sus referencias a «la comunidad»: «las presiones tendientes a la disciplina y el orden se extendían, desde la fábrica, y la escuela dominical, a todos los aspectos de la vida» (Thompson, 1989, t. 2, p. 448); las de Hobsbawm (1991) en un artículo: «comunidades (...) lugares donde el trabajo, el hogar, las diversiones, las relaciones industriales, (...) y la conciencia de ciudad-natal estaban íntimamente relacionados»; y los elementos que sugiere Mirta Lobato (2020): intereses compartidos; historia común; características sociales o culturales similares; espacios geográficos que sirven de referente, así como «las tensiones, ambigüedades y paradojas» que existían ante comportamientos considerados «adecuados», los intentos disciplinadores y las agitaciones obreras (pp. 11, 16-17); señaló que «no hay una sola forma de construir comunidades y muchas veces coexisten unas con otras», se transforma en una lente para ver ciertas cuestiones; y se construye activamente creando «significados compartidos».

*Comunidad obrera, comunidad barrial.* Al estudiar el Cerro no se buscó observar solamente la «situación» material y cultural —en los aspectos estudiados—, sino el cambio social, la dinámica, las luchas de clases y opresiones, y algunas señales de la transformación de las mismas clases. Se consideró el contexto interno y externo, la infraestructura socioeconómica (el capital, la tecnología), la política (relaciones de fuerza) y el nivel cultural-ideológico (la sociedad civil, las ideas presentes, la hegemonía). En un contexto que fue variando el Cerro constituyó su comunidad obrera, definiendo hitos y rasgos identitarios: la huelga del 43, el «Paralelo 38», valores solidarios. Desde 1955 fue entrando en las crisis económica —y frigorífica—, social y política. Estas afectaron no solo a la actividad fabril, sino a la sociedad y comunidad barrial que pergeñó respuestas, y activó tensiones desde la heterogeneidad de la clase obrera y la sociedad cerrenses (sindicatos, asociaciones étnico-culturales; vecinos, estudiantes,

religiosos). Frente a la quita de derechos obtenidos y el crecimiento de las tensiones sociales y políticas desde la comunidad barrial se produjeron: el «68 cerrense», la huelga frigorífica del 69 y la respuesta al golpe de Estado de 1973.

Desde otro ángulo, en los 60 y en los 70, los cambios económicos y en las políticas estatales y las del gran capital afectaron y modificaron la estructura industrial y las relaciones laborales. En lo social venían ocurriendo fenómenos generales como la emigración, la feminización y el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo (Stolovich, 1993), incidiendo en la fuerza de trabajo cerrense, en su localización y en los lugares donde trabajaba.

El periodo que analicé en uno de los capítulos analizó dos años cruciales para el Cerro. Primero estudié «el 68 cerrense», uno de los epicentros de la movilización montevideana. Evidenció ser una comunidad y un barrio obrero-estudiantil movilizado, a través de trabajadores/as, grupos de mujeres, jóvenes estudiantes, religiosas y religiosos, comerciantes y otros vecinos y vecinas; por movilizaciones propias o solidarias (campamento de los «peludos» de la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas). Luego, analicé la huelga frigorífica de 1969 —duró casi cuatro meses—, sumé las interpretaciones contemporáneas a los hechos y los balances posteriores, desde distintas posiciones políticas y sociales (Porrini, 2023, pp. 119-144).

*En lo metodológico* manejé documentación escrita —prensa comercial y de izquierda, actas sindicales, fotografías (casi todas de la prensa), entrevistas y testimonios escritos— permitiendo contrastar el «barrio problemático» de la conflictividad social de la prensa de derecha, con la perspectiva de «abajo» y «resistente» de los protagonistas, en particular militantes obreros/as, estudiantes y mujeres.

### **Algunos temas para pensar y discutir**

*[Forjar la ley de bronce] que  
prohibiera a todos los hombres  
trabajar más de tres horas por día*

Paul Lafargue (1947)

### **En lo historiográfico**

Es importante considerar el trabajo más allá del asalariado y repensar los tiempos vitales (trabajo y «libre») en estos posibles estudios: 1) la formación de la nueva clase trabajadora desde 1930 a 1970 y sus culturas, los cambios desde la crisis económica de 1955, luego social y política, en los sesentas y setentas; 2) la emergencia de barriadas trabajadoras y formación de algunas comunidades obreras (entre ellas el Cerro), su crisis y debilitamiento hacia una comunidad barrial o barrio de trabajadores con (fuertes) signos de identidad, 3) las formas de sociabilidad, asociacionismo,

reivindicaciones y elaboraciones analíticas que circularon en las clases trabajadoras, lugares de trabajo, barrios y hogares; 4) las heterogeneidades de la clase: localización espacial, composición por género, edad, étnico-racial, cultura y educación; ideas que circularon en la clase; experiencias clasistas y actitudes adecuadas al sistema.

### **En lo teórico-político**

¿Cómo contribuir a presentar en la sociedad y en los movimientos populares el trabajo no como obligación (o dignidad), sino como explotación y dominación de unos/as por otros/as, ayudar a pensar la necesidad de uno libre, creativo y (voluntariamente) colaborativo?

Resulta necesario repensar el tiempo «libre» —considerando las relaciones de género— y transformarlo en libre al unir de otro modo el entramado de las «3 ocho» que reclamaron en el XIX (descanso, trabajo, recreación o para «uno mismo»), cuya ecuación habría que transformar, como proponía Paul Lafargue (¡3 horas diarias!), en menos trabajo y más placer de la vida. Frente a considerar el trabajo como centro de la vida, conviene retomar a quienes, como Lafargue «rechazaron la exclusiva “vida productiva” y fe ciega en el “trabajo” como ordenador de la vida y postularon el placer y el goce de aquella buscando un margen mayor para disfrutar el tiempo libre» (Porrini, 2019, p. 308).

### **Referencias bibliográficas**

- Fraser, R. (1970). *Hablan los trabajadores*. Nova Terra.
- González Sierra, Y. (1994). *Los olvidados de la tierra. Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales*. Fesur-Nordan-Ciedur.
- González Sierra, Y. (1996). Domingos obreros en los albores del siglo XX. En J. P. Barrán, G. Caetano, T. Porzecanski, *Historias de la vida privada en Uruguay, tomo 2: El nacimiento de la intimidad 1870-1920* (pp. 201-228). Taurus.
- Hobsbawm, E. (1991). El trabajo en la gran ciudad. *Entre pasados*, 1(1).
- Hoggart, R. (1990). *La cultura obrera en la sociedad de masas*. Grijalbo.
- Lafargue, P. (1947). *El matriarcado. Obras escogidas*. Editorial Intermundo.
- Lobato, M. Z. (2020). *Comunidades. Historia local e historia de pueblos. Huellas de su formación*. Prometeo Libros.
- Marx, C., Engels, F. (s.f.). Manifiesto del Partido Comunista, en *Obras Escogidas*, Tomo 1, Ediciones en Lenguas Extranjeras (Instituto de Marxismo Leninismo adjunto al CC del PCUS).

- Porrini, R. (2002). Experiencia e identidad de la nueva clase obrera uruguaya: la huelga frigorífica (montevideana) de enero de 1943. *Historia Unisinos*, 6(6), 63-96.
- Porrini, R. (2003). Clase obrera, sindicatos y Estado en el Uruguay de la expansión industrial: algunas conclusiones y nuevos problemas para su investigación. *Estudios Iberoamericanos*, 29(2), 171-196.
- Porrini, R. (2005). *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Porrini, R. (2006). Experiencias de clase e ideologías en conflicto (1940-1950). En M. M. Camou y R. Porrini (Comps.), *Trabajo e Historia en el Uruguay. Investigaciones recientes* (pp. 11-38). Universidad de la República.
- Porrini, R. (2019) *Montevideo, ciudad obrera. El “tiempo libre” desde las izquierdas (1920-1950)*. Universidad de la República.
- Porrini, R. (Coord.). (2023). *El Cerro, una comunidad obrera en crisis (1957-1973)*. Universidad de la República.
- Stedman Jones, G. (1989). ¿Expresión de clase o control social? Crítica de las últimas tendencias de la historia social del “ocio”. En *Lenguajes de clase. Estudios sobre la historia de la clase obrera inglesa (1832-1982)*. Siglo XXI.
- Stolovich, L. (1993). Los cambios en la clase trabajadora ¿serán un factor irreversible de debilitamiento del movimiento sindical? En Ciedur, *Los desafíos del movimiento sindical* (pp. 87-134). Ciedur.
- Thompson, E. P. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra* (t. 1 y 2). Crítica.
- Thompson, E. P. (1995) *Costumbres en común*. Crítica.



# CONFIGURACIONES SOCIOTÉCNICAS, SUBJETIVIDADES Y RIESGOS: ALGUNAS CLAVES PARA ANALIZAR EL TRABAJO HOY

Soledad Ni3n Celio

Profesora Adjunta del Departamento de Sociología  
(Facultad de Ciencias Sociales, Udelar)  
soledad.nion@cienciassociales.edu.uy

## Una introducci3n necesaria

Cuando fui invitada a participar de la mesa «Reflexiones te3ricas y metodol3gicas sobre los mundos del trabajo», r3pidamente acept3, pero tambi3n comenc3 a pensar c3mo sintetizar el c3mulo de reflexiones (te3ricas y metodol3gicas, como bien el nombre de la mesa anticipa) que emergen al pensar los mundos del trabajo hoy en di3logo con su historicidad. Gran desaf3o. Las l3neas a continuaci3n resumen algunas de las ideas expresadas en tal instancia.

Luego de varios d3as queriendo estudiar y analizar todo el material posible, resolv3 que mi aporte podr3a consistir en centrarme en aquellas cuestiones te3ricas que tienen que ver con dos grandes dimensiones necesarias para pensar los mundos del trabajo<sup>1</sup> en la actualidad: 1) la constituci3n de subjetividades asociadas al trabajo, y 2) las formas de organizar el trabajo. Dimensiones que son cl3sicas, podr3a decirse, en los an3lisis sobre los mundos del trabajo, y que lejos de perder vigencia, cobran hoy en d3a especial relevancia.

En la primera dimensi3n situamos todo lo que tiene que ver con los significados del trabajo, la constituci3n de subjetividad e identidades laborales desde un punto de vista ampliado (De la Garza, 2005). Asimismo, incluye temas de organizaci3n y acci3n colectiva de actores laborales (principalmente abordada desde el punto de vista de asalariados/as, pero

---

<sup>1</sup> En esta oportunidad, al hablar de «trabajo» har3 referencia en estas carillas exclusivamente al trabajo remunerado y, mayormente, al trabajo asalariado en calidad de dependencia.

también existente entre empleadores)<sup>2</sup>, y de las formas de generar acuerdos y regulaciones del ámbito laboral. Por último, también podemos situar en esta dimensión lo concerniente a los múltiples significados del trabajo y la ocupación, a las experiencias del trabajo y del no trabajo, y las diversas formas de vínculos con el trabajo hoy en día.

A su vez, estos temas, pueden ser también abordados en términos de historicidad (Touraine, 1994) y en relación con las reflexiones sobre los futuros posibles (tarea que Giddens (1991) adjudicaba al ámbito propio de la sociología y las ciencias sociales).

En este punto podríamos ahondar también en lo que tiene que ver con el análisis de las culturas laborales (Quiñones, 2020), los valores sociales y la ética en el mundo del trabajo, como transversales a todo lo anterior (Supervielle y Nión, 2024).

En la segunda dimensión, aquella vinculada a las formas de organizar el trabajo, se han focalizado mucho de los abordajes recientes. Prueba de esto son las recientes (y profusas) investigaciones y producciones académicas vinculadas a la relación de las tecnologías emergentes con los mundos del trabajo. Particularmente, a lo que tiene que ver con la mediación tecnológica digital o digitalización.

La digitalización irrumpe material y simbólicamente, como una herramienta de gestión laboral pero también como narrativa dominante dentro del mundo empresarial y del sector público, particularmente a partir de la emergencia sanitaria de 2020 por covid-19, siendo un fenómeno que admite diferentes lecturas. Por un lado, representa una nueva fase en la búsqueda de eficiencia y productividad. Por otro lado, supone también en muchos casos la intensificación del trabajo, la precarización de las condiciones laborales y la consolidación de desigualdades estructurales (de género, de clase), junto con la emergencia de nuevas formas de control y manifestación de riesgos laborales. En este análisis, podemos enfocarnos en sus manifestaciones (por ejemplo, el trabajo por plataformas o automatización) o en sus impactos (riesgos psicosociales, competencias laborales requeridas, impactos cualicuantitativos en el mercado de trabajo de trabajo, entre otras opciones).

No hay dudas en que esta realidad reconfigura de diferentes formas no solo la producción y el empleo, sino también las relaciones sociales y las categorías analíticas con las que tradicionalmente se ha estudiado el trabajo. Su multidimensionalidad y diferentes facetas, demandan necesariamente poner en diálogo a la academia con otros actores, para generar masa crítica acerca de este fenómeno, de las implicancias para los actores laborales, los marcos normativos y las diferentes formas de organizar el trabajo y la protección laboral (Nión y Acosta, 2025). El impacto en

---

2 Ver Nión, Ermida y Pereyra (2022).

términos de los análisis de las subjetividades laborales y de los riesgos laborales de estas nuevas modalidades es innegable, por lo que el análisis de este fenómeno fuerza teórica y metodológicamente a quienes están insertos en los estudios sobre el campo del trabajo.

No obstante, a veces la irrupción del análisis sobre estos fenómenos «novedosos» toma completa atención entre quienes analizan el trabajo y saca el foco de otras formas con las que coexisten, muchas veces no tan novedosas, pero no por ello menos actuales o poco relevantes.

Esta coexistencia puede incluso profundizar la precariedad e invisibilidades de estas formas preexistentes en la medida de que pierden centralidad en el análisis del trabajo, aun cuando están en constante transformación, y se conjugan como campos de disputas narrativas, materiales o morales. E incluso, estas coexistencias, y las transformaciones que unas y otras suponen en términos del trabajo, deben ser contextualizadas en el marco de los contextos socio productivos y culturales en los que emergen (De la Garza *et al.*, 2024).

En este caso hablamos de las formas de organizar el trabajo vinculadas no solo a qué se produce (sea objeto o servicio), sino a la distinción entre modelos productivos o (como en esta oportunidad llamaré) las configuraciones socio técnicas, alternos y hegemónicos. También me refiero a cómo el conocimiento y la tecnología se (des) legitiman en torno a estas configuraciones, a las relaciones sociedad-naturaleza que promueven, y a los sistemas más o menos solidarios-depredadores-extractivos en los que se desarrollan. Realidades también híbridas y complejas, que presentan el desafío de mirar lo local, situado a su vez en lo regional y lo planetario. Configuraciones transversalizadas por asimetrías de poder y desigualdades.

Es en este punto en particular que me interesa profundizar someramente: en las configuraciones socio técnicas y los riesgos como dimensiones vigentes y de gran potencial para el análisis en el mundo del trabajo, sea de fenómenos emergentes, de los persistentes o de la coexistencia entre ambos.

Antes de continuar, cabe observar, no obstante, que si bien los asuntos vinculados a la primera dimensión, aquella de la constitución de subjetividades asociadas al trabajo, no serán profundizados directamente en los próximos párrafos, su vínculo con el desarrollo de los aspectos vinculados a las formas de organización del trabajo, y a las configuraciones sociotécnicas, es ineludible.

Ambas dimensiones, entonces, se articulan (no necesariamente armoniosamente) entre sí, generando muchas veces experiencias particulares en los países latinoamericanos, y en el Uruguay, como producto de nuestra historia y de nuestra situación geopolítica más o menos reciente. Estas concepciones sobre el carácter híbrido y complejo para su análisis de

nuestra realidad son constitutivas de la sociología del trabajo latinoamericana, siendo uno de sus aportes fundamentales a nivel disciplinar, que no siempre es conocido o reconocido por otras latitudes<sup>3</sup> (y esto es comprobable fácilmente al asistir a actividades académicas internacionales).

### **Analizar las configuraciones sociotécnicas y los riesgos en los mundos del trabajo hoy**

El concepto de configuraciones socio técnicas permite vincular la idea de modelos productivos y configuraciones productivas, con las producciones subjetivas y las relaciones sociales, territoriales, tecnológicas y con la naturaleza que suponen. Es parte de la necesidad de desarrollar conceptualizaciones ampliadas para entender la complejidad de los mundos del trabajo en la actualidad, en particular de las formas de organizarlo (De la Garza, 2025) y las condiciones laborales que le caracterizan (Nión, 2012). Pero también de sus vínculos con ámbitos que muchas veces trascienden el espacio exclusivo del trabajo, como los modelos societales o los mundos de vida posibles (Nión, 2022).

Dentro de estas configuraciones encontramos aquellas más vinculadas a lo «naturalizado» o hegemónico (que entendemos «roba» gran parte de la atención de la academia), pero también aquellas formas «alternas», muchas veces invisibilizadas que disputan sentidos y ofrecen estrategias para los impactos que los primeros generan social y ambientalmente.

El concepto de modelo hegemónico retoma la idea de una construcción política donde toda particularidad asume un rol universal, subyacente a través de vínculos equivalentes entre demandas heterogéneas que se reconocen dentro de un mismo campo antagónico (Laclau, 2008; Laclau y Mouffe, 2010; Riero y Karageuzián, 2020, p. 14).

La hegemonía de un modelo, supone su supremacía material y discursiva por sobre otros existentes o posibles. Y, entonces, la idea misma supone la existencia de modelos alternos. Por ejemplo, la agroecología se presenta como un modelo antagónico o alternativo en el agro tanto productiva, como social y ecológicamente, respecto del modelo de producción hegemónico que entre otras cosas explota la naturaleza y a otros trabajadores, utiliza agroquímicos nocivos para la salud, coloniza territorios, entre otras cuestiones.

En Uruguay, como reflejo de lo que sucede en la región y el planeta, existen disputas de sentidos societales entre diferentes modelos que

---

3 Frecuentemente las transformaciones de mediano y corto aliento en el mundo del trabajo, visibilizadas en la actualidad en Europa o países del norte global, que generan situaciones de precariedad laboral, brechas crecientes en los mercados de trabajo, malestares sociales, degradación productiva y ambiental, entre otros problemas, son vistas como fenómenos novedosos por sus analistas.

integran las cadenas y sectores productivos. Estas disputas han sido evidenciadas de manera más o menos directa por las ciencias sociales nacionales en estudios sobre modelos productivos y riesgos, relaciones entre sociedad y naturaleza, políticas públicas, extractivismos y agroecología (Nión, 2022).

En su mayoría, la literatura científica se suele centrar en los aspectos vinculados al impacto social de los modelos de producción o al impacto en la salud humana-ambiental, sin revisar cuáles son las producciones y tensiones socioculturales en relación con modelos de sociedad, vínculo con las concepciones naturaleza o con la producción social de los riesgos.

Estas producciones discursivas dotan de sentido las prácticas productivas, políticas, laborales, públicas y de formación profesional, transversalizadas por recursos de poder y mecanismos de desigualdad en los espacios de decisión o participación.

Muchas experiencias se centran en el análisis sobre el agronegocio en el marco de los regímenes de acumulación capitalistas, regímenes extractivistas, antropocentrismos, entre otras denominaciones, considerados hegemónicos hoy en día. No obstante, también existen estudios e informes técnicos (sean producidos por el estado, la academia o la sociedad civil organizada) sobre aquellos modelos contrahegemónicos y/o transformadores, que proponen narrativas alternas al discurso de los extractivismos y su hegemonía cultural y socio productiva.

Estos análisis han sentado las bases para discusiones teórico-empiricas relevantes sobre las problemáticas existentes en el espacio socio productivo uruguayo. No obstante, representan en muchos casos visiones parciales sobre los modelos existentes en el Uruguay. En algunos casos, si bien se ha dado cuenta de la hibridación de modelos económicos, de «desarrollo» o bienestar, y su corolario en materia productiva y social (Neffa y De la Garza, 2010), no contemplan la dimensión de producción de subjetividad y societal.

Es decir, el análisis sociohistórico de la realidad latinoamericana (donde Uruguay no es la excepción) se ha centrado en el componente de hibridación de los modelos económicos conjugados en determinados modelos productivos (tomados casi como homogéneos a nivel de un país), empero, no en la coexistencia de diferentes modelos productivos distinguibles entre sí por las formas socioculturales y materiales de proyectar una visión concreta de cómo debe ser la sociedad.

Los desafíos planteados por las transformaciones productivas, su contrapartida en el mundo del trabajo y las tensiones entre los llamados modelos de desarrollo y el ecosistema, suponen la necesidad de integrar discusiones clásicas en la sociología y ponerlas en diálogo con las líneas más recientes de estudios de la región y el continente. En los últimos veinte

años las ciencias sociales cobran especial relevancia en campos de estudio vinculados a la salud humana y ambiental.

Por lo anterior, considero expongo aquí la necesidad de que los análisis sobre los mundos del trabajo puedan desplegar con mayor profundidad el potencial de estos aportes, particularmente, a la discusión sobre los modelos de producción existentes en el Uruguay, entendiéndose como formas de producción y reproducción de la sociedad tanto material como subjetiva, que coexisten en tensión o coexistencia (Navarro y Linsalata, 2021; Machado, 2016, 2015; Blanco y Julián, 2014; Nión, 2022; Alzugaray *et al.*, 2023).

Si bien el concepto de modelos productivos significó, desde la sociología del trabajo, un paso adelante en las perspectivas analíticas de la economía, las relaciones de trabajo y el mercado de trabajo, superando las limitaciones del análisis de las funciones de producción (De la Garza y Neffa, 2010), como tal no fomentó revisar las diferentes producciones subjetivas entre modelos y corrió el riesgo de homogeneizar los análisis a aquellos modelos que se impusieron de manera dominante.

El análisis actual sobre los modelos productivos requiere complejizar la trama de fenómenos asociados, para observar la interrelación de las diversas dimensiones que lo conforman, y cómo en conjunto constituyen las configuraciones productivas en el país. Configuraciones cargadas de tensiones, disputas, conflictos o resistencias que se encarnan en sujetos, colectivos, comunidades, naturaleza y territorios.

Y, particularmente, es menester indagar en el vínculo de los modelos productivos con construcciones sociales del riesgo y la naturaleza, como constitutivos de los marcos de inteligibilidad que se ponen en juego. La noción de riesgos, supone la posibilidad de evidenciar impactos y responsabilidades desiguales, en una trama compleja de ámbitos en los cuales se decide cuáles son los beneficios que se buscan y cuáles son los costos que se está dispuesto a aceptar (donde la precariedad y la explotación se profundizan y cobran mayor vigencia como categorías de análisis) (Nión, 2022).

El uso de los conceptos tales como configuraciones productivas y modelos productivos intentan aquí dar cuenta de los componentes de coexistencia de formas de narrar y relatar los espacios socioproductivos en el Uruguay. Particularmente, considerando la diversidad de dimensiones (grosso modo territorial, productiva, socioeconómica, cultural e institucional) relevantes para su caracterización, transversalizadas por diferentes definiciones de riesgo y naturaleza, y las tensiones que emergen al respecto.

Sobre esta base, es que complementariamente a los otros análisis que se desarrollan en torno a los mundos del trabajo (y que son expuestos acertadamente en este libro por otros/as autores/as), propongo la necesidad

de profundizar en la dimensión de las configuraciones sociotécnicas y los riesgos asociados a las mismas, considerando las implicancias en los niveles macro (concepciones culturales, políticas y materiales de modelos sociales), meso (normativa, institucionalidad, organizaciones, condiciones ocupacionales y de trabajo vinculadas) y microsocioal (vida y experiencia cotidiana, estrategias defensivas y de afrontamiento).

Finalmente, esta propuesta se basa en el potencial del análisis, necesariamente metodológica y epistemológica interdisciplinario, pero también transdisciplinario, para contribuir al conocimiento de las configuraciones productivas del Uruguay actual, desnaturalizándolas en algunos casos como únicas alternativas y evidenciando otras formas necesarias para repensar la vida misma. Analizar los mundos del trabajo y las formas de organizar el trabajo, debería implicar hoy más que nunca, analizar los mundos de vida (materiales y simbólicos) que se ponen en juego.

Lejos de que esto sea un foco que se escapa a los análisis del mundo del trabajo, como se me ha expresado en algunas oportunidades, planteo que —por el contrario— gracias a entender las situaciones en el ámbito de los mundos del trabajo como reflejo de estos modelos o configuraciones situados, imbricados en relaciones de desigualdad estructural pero que se reproducen día a día, es que podemos comenzar a pensar también como solucionar los desafíos de estas realidades complejas. Y, a partir de lo anterior, definir cuáles son las preguntas que debemos formularnos hoy en día desde la investigación. ¿Con quiénes? Y ¿para qué?

### Referencias bibliográficas

- Alzugaray, S.; Taks, J.; Evia, V. y Sosa, F. (2023). *Transiciones a la sustentabilidad en el agro uruguayo: desafíos, oportunidades y barreras*. Documento de Trabajo de CiTINDe n.º X. Universidad de la República.
- Blanco, O. y Julián, D. (2014). Apuntes sobre el concepto de Modelo Productivo: estructura, formación social y producción de subjetividades. *Trabajo y sociedad*, (22), 461-478.
- De la Garza Toledo, E. (Comp.) (2005). Introducción: Del Concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (pp. 9-17). Clacso.
- De la Garza, E. y Neffa, J. C. (Comps.) (2010). *Trabajo y modelos productivos en América Latina*. Clacso.
- Giddens, A. (1991). Sociología: problemas y perspectivas. En A. Giddens, *Sociología* (pp. 41-59). Alianza.

- Machado Aráoz, H. (2015). Ecología política de los regímenes extractivistas. De reconfiguraciones imperiales y re-existencias decoloniales en nuestra América. *Bajo el Volcán*, 15(23), 11-51.
- Machado Aráoz, H. (2016). Sobre la naturaleza realmente existente, la entidad América, y los orígenes del Capitaloceno. Dilemas y desafíos de especie. *Actuel Marx/Intervenciones*, (20), 205-230.
- Navarro Trujillo, M. L. y Linsalata, L. (2021). Capitaloceno, luchas por lo común y disputas por otros términos de interdependencia en el tejido de la vida. Reflexiones desde América Latina. *Relaciones Internacionales*, (46), 81-98.
- Nión Celio, S. y Acosta, M. J. (2025). Transformaciones digitales en el mundo del trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, 38(56), e103.
- Nión, S. (2012). *La construcción social del riesgo laboral. Los trabajadores de la fase rural de la industria forestal*. (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Nión, S. (2022). *Construcción social del riesgo en Uruguay*.
- Nión, S., Ermida, A. y Pereyra, V. (2022). Relaciones laborales y acción colectiva en el agro uruguayo. En Grupo Interdisciplinario sobre Cuestión Agraria, *Abordajes históricos y contemporáneos* (pp. 99-110). Ediciones del Berretín.
- Quiñones Montoro, M. (2020). La cultura del trabajo en disputa: el sindicalismo uruguayo en el marco de las luchas sociales por el reconocimiento de la dignidad del trabajador y su derecho a un trabajo digno. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20). Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Rieiro Castiñeira, A. y Karageuzián, G. (2020). Agroecología y disputas sobre el desarrollo rural en Uruguay. *Mundo Agrario*, 21(47).
- Supervielle, M. y Nión, S. (2024). Los valores sociales y la ética en el mundo del trabajo en América Latina. En E. de la Garza, J. Neffa, M. Hernández, C. Figari, A. Aravena, J. C. Celis, H. Lucena, F. Pucci y J. Ramalho (Coords.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II). Desafíos y debates en el siglo XXI*. Conicet-Clacso.
- Touraine, A. (1994). *Crítica de la modernidad*. Fondo de Cultura Económica.

*Mesa 2*

**TEMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO  
EN LA INVESTIGACIÓN ACTUAL:  
DISTINTOS ABORDAJES**



# INTRODUCCIÓN

Silvana Maubrigades

Profesora Agregada. Programa de Historia  
Económica y Social. Facultad de Ciencias Sociales.  
silvana.maubrigades@cienciassociales.edu.uy

Maite Iglesias

Archivo Sociedades en Movimiento, CSEAM-Udelar  
maiteiglesias158@gmail.com

La presente mesa tuvo por objetivo reunir distintas investigaciones en curso o culminadas sobre el mundo del trabajo en Uruguay y realizadas desde diversas perspectivas disciplinares. Tras una primera mesa que puso en diálogo distintos enfoques teóricos y metodológicos sobre el tema, esta segunda mesa procuró abrir un espacio para conversar sobre distintas maneras de aplicar estos enfoques en investigaciones concretas, sobre objetos empíricos más acotados y siguiendo estrategias metodológicas precisas.

Las ponencias se presentaron en orden cronológico. En primer lugar, Carolina Román (Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Udelar) presentó una ponencia titulada *Los salarios en la industria cárnica rioplatense durante la industrialización temprana. Una aproximación metodológica para el análisis de las diferencias salariales en LEMCO-Anglo (1890-1928)*. El trabajo es una síntesis de un artículo más completo titulado *Salarios reales y desigualdades laborales en la industria cárnica rioplatense (Uruguay, 1890-1928)* escrito en coautoría con Juan Luis Martirén (Instituto Ravignani, Universidad de Buenos Aires-Conicet), que está en evaluación para ser publicado y que continúa una línea de investigación anterior (Martirén y Román, 2023)<sup>1</sup>. La ponencia analizó el desempeño de los salarios en Lemco-Anglo a comienzos de siglo con base en los legajos de los trabajadores, disponibles en el archivo del

---

<sup>1</sup> Dada esa situación respecto al compromiso con otra publicación, en estas actas no podremos contar con el aporte de la Prof.<sup>a</sup> Román.

Museo de la Revolución Industrial, y constituye una contribución muy significativa para abordar los efectos de la primera globalización en el mundo laboral. A partir de una nutrida base de datos, los autores han podido estimar los salarios nominales, los salarios reales y las brechas salariales según el nivel de calificación, la edad y el género.

Luego, Malena Montano (Programa de Investigación en Desarrollo Sostenible, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar) presentó su trabajo titulado «Negociando la desigualdad: género y negociación colectiva en Uruguay, ayer y hoy». Se trata de una investigación realizada como parte de un esfuerzo colectivo por analizar la dimensión de género de la negociación colectiva en amplios períodos de tiempo (entre otros, Maubrigades, Fernández y Montano, 2021; Maubrigades y Montano, 2022). Como se podrá leer en las páginas que siguen, en esta contribución Montano analiza tres coyunturas. En primer lugar, analiza el papel asignado a las mujeres en los discursos parlamentarios sobre regulación salarial entre 1912 y 1947. En segundo lugar, refiere a las brechas salariales de género entre 1947 y 1963. Por último, tras mencionar los cambios en la negociación colectiva en el período de la transición democrática, profundiza en el impacto de las cláusulas centradas en el género entre el 2003 y 2022.

A continuación, Alesandra Martínez (Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Udelar), presentó un avance de investigación titulado *Revalorizando el trabajo doméstico asalariado: algunas reflexiones, contribuciones y perspectivas*. Este avance se inserta en un proyecto titulado *Restituir la historia a las mujeres: experiencias de organización de trabajadoras sexuales y trabajadoras domésticas durante la segunda mitad del siglo XX a las primeras dos décadas del siglo XXI*, financiado por el programa Vinculación Universidad-Sociedad y Producción Modalidad 2 (VUSP 2) de la Comisión Sectorial de Investigación Intersectorial (CSIC) y coordinado por Pablo Guerra. En este avance, que se publica aquí, Martínez argumenta la pertinencia de estudiar la experiencia histórica de las trabajadoras domésticas y las trabajadoras sexuales, y reseña la historia de las asociaciones de domésticas existentes desde la década de los ochenta, así como sus iniciativas en materia legislativa.

Finalmente, Noelia López (Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar) y Gabriel Pardo Gordano (Licenciatura en Desarrollo, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar) presentaron *Comprender y proteger el trabajo en la era de la plataformización: desafíos teóricos y metodológicos*. López forma parte del grupo CSIC I+D «Configuraciones del trabajo por plataformas digitales», que ha publicado el libro *Emprendedores ya! Capitalismo de plataformas en Uruguay* (Ediciones Del Berretín, 2023) bajo la coordinación de Nicolás Marrero. En esta ponencia, incluida en estas actas, los autores analizaron cómo las plataformas

digitales reconfiguran la organización del trabajo mediante gestión algorítmica, tercerización y pago a destajo, combinando viejas y nuevas formas de precarización. El estudio enfatiza los desafíos que esto plantea para la investigación y para la protección de derechos en un escenario donde el discurso del emprendedurismo convive con vínculos laborales cada vez más desregulados.

Los cuatro trabajos reunidos en la mesa dialogan con campos disciplinares diversos y muestran la riqueza de leer los fenómenos laborales desde múltiples tradiciones teóricas. En particular, se cruzan la historia económica y social, la sociología del trabajo, los estudios del desarrollo, la economía feminista y los estudios culturales, desbordando las fronteras tradicionales del análisis económico o histórico.

Los trabajos comparten una mirada que no reduce el análisis del mundo laboral a las condiciones actuales, sino que indagan en las trayectorias históricas que dieron forma a los regímenes de trabajo. La historia se torna clave para comprender cómo se estructuraron las desigualdades de género y también de clase, tanto en el acceso a derechos como en la distribución de los trabajos productivos y reproductivos.

En todos los casos, el rol del Estado, los sindicatos, las normas laborales y los dispositivos institucionales aparecen como elementos claves. Se indagan tanto las formas en que estos actores e instrumentos reproducen desigualdades como sus potencialidades para transformarlas. Las instituciones son aquí consideradas como procesos históricos en disputa.

Las ponencias, desde sus distintas miradas, aportan conocimiento a partir de casos empíricos concretos, muchas veces desatendidos en los estudios clásicos: trabajo doméstico, cuidados, nuevas culturas del trabajo. Para ello, despliegan metodologías cualitativas, análisis documental, entrevistas y lecturas de prensa, con atención a lo situado y contextual. Estos abordajes metodológicos diversos nos permiten interrogarnos no solo las formas del trabajo, sino también las estructuras de poder que lo producen, lo regulan y lo representan.

El intercambio que siguió a las ponencias se centró en la siguiente pregunta: ¿Qué desafíos enfrentaron a la hora de construir categorías analíticas que dieran cuenta de procesos laborales históricamente invisibilizados o en disputa, y cómo resolvieron esas tensiones metodológicas en el trabajo de investigación?

Un elemento común que se desprendió de las investigaciones presentadas y del debate posterior, es la preocupación por comprender el trabajo como una experiencia situada en estructuras históricas de poder. Desde los frigoríficos exportadores hasta las plataformas digitales; desde la regulación salarial temprana hasta la lucha por derechos del trabajo doméstico; todos los casos muestran que ningún régimen laboral es neutral. Estos

espacios se construyen a partir de decisiones políticas, disputas sociales y sentidos sobre quiénes «merecen» protección, reconocimiento o mejores condiciones. Este énfasis obliga a revisar categorías tradicionales que, cuando se toman como dadas, pueden reproducir e invisibilizar inequidades.

La mesa nos invitó a observar el trabajo desde los márgenes para iluminar el centro. Al estudiar sectores y experiencias históricamente omitidas por el relato dominante, ya sea desde mujeres en la industria temprana, trabajadoras domésticas a repartidores de plataformas, se desestabilizan supuestos arraigados sobre qué se considera trabajo, qué ocupaciones son consideradas productivas, quiénes accede a derechos, cómo se valora el esfuerzo laboral. De esta manera, la discusión abre un camino fértil para pensar el mundo del trabajo como un campo en transformación permanente, donde la historia ofrece claves para interpretar el presente y donde la investigación interdisciplinaria se vuelve imprescindible para disputar las narrativas que legitiman desigualdades.

### Referencias bibliográficas

- Martirén, J. L. y Román, C. (2023). Trabajar en “la cocina del mundo”. La evolución de los salarios reales y sus determinantes en la industria cárnica rioplatense. El caso de LEMCO (Uruguay, 1900-1924). *XVI Jornadas de Investigación en Historia Económica*. Asociación Uruguaya de Historia Económica.
- Maubrigades, S. y Montano, M. (2022). Entre la equiparación salarial y la protección social de la familia: Las mujeres en los discursos parlamentarios sobre regulación salarial en Uruguay entre 1912 y 1947. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 42, 7-25.
- Maubrigades, S., Fernández, M. y Montano, M. (2021). Brechas de género en laudos durante los Consejos de Salarios en Uruguay, 1943-1963. *Revista Uruguaya de Historia Económica*, 19(19), 29-49.

# NEGOCIANDO LA DESIGUALDAD: GÉNERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN URUGUAY, AYER Y HOY

Malena Montano

Asistente de Investigación. Programa de Investigación en  
Desarrollo Sostenible. Facultad de Ciencias Sociales. Udelar.  
malena.montano@cienciassociales.edu.uy

Pensar la historia de la negociación colectiva en Uruguay desde una perspectiva de género implica «genderizar» una institución que, de manera explícita o implícita, siempre ha estado atravesada por supuestos sobre los roles de varones y mujeres en la sociedad, y que genera efectos diferenciados según el género. Lejos de ser un espacio neutro, los procesos de negociación entre empresarios y trabajadores han sido históricamente ámbitos contruidos sobre un ideal de trabajador y de trabajo masculinizado. Al mismo tiempo, como mecanismo de fijación de salarios y condiciones laborales, la negociación colectiva ha funcionado como un instrumento de reducción, consolidación o profundización de desigualdades, con impactos específicos según el género.

El presente trabajo busca sintetizar investigaciones desarrolladas en esta línea junto con colegas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, en diálogo con aportes nacionales e internacionales. Con foco en los mecanismos centralizados de negociación, que constituyen la forma más característica de regulación laboral en el país, la genealogía comienza con los debates parlamentarios de la primera mitad del siglo XX sobre la creación de dichos mecanismos, que culminaron en la conformación de los Consejos de Salarios. Continúa con el análisis de las brechas salariales en los laudos durante su primera etapa de funcionamiento (1943-1963), revisa el largo interregno entre 1968 y 2005 y culmina con la etapa abierta tras la reinstalación de los Consejos en 2005. A lo largo de estas fases se observa una transformación gradual, aunque no lineal, de los sentidos asignados al trabajo femenino y del lugar del género dentro de la institucionalidad laboral, pasando de un modelo que buscaba reforzar la división sexual del trabajo a otro en el que la igualdad

de género emerge como un objetivo explícito, aunque con tensiones, ambigüedades y contradicciones.

### **La discusión parlamentaria sobre los Consejos de Salarios (1912-1947)**

En las primeras décadas del siglo XX, en el Parlamento uruguayo se debatió la necesidad de establecer mecanismos de regulación salarial. En ese contexto, las diferencias entre varones y mujeres aparecieron como un eje relevante, de modo que las discusiones sobre la negociación entre trabajadores y empleadores, mediada por el Estado, se entrelazaban desde el origen con reflexiones sobre el trabajo femenino y la regulación de la desigualdad de género.

En *Entre la equiparación salarial y la protección social de la familia* (junto a Maubrigades, 2022), analizamos los discursos parlamentarios entre 1912 y 1947, desde las primeras discusiones sobre la negociación hasta los años iniciales de aprobación de la normativa que configuró los Consejos de Salarios, con el objetivo de examinar el lugar que el trabajo femenino ocupaba en estas deliberaciones. De forma complementaria, en un trabajo actualmente en proceso con Bessonart, nos concentramos en las discusiones durante la crisis económica de 1930-1937.

En ambos estudios se observa que la situación de las mujeres trabajadoras era percibida como un problema que los mecanismos de negociación colectiva podrían contribuir a resolver. Incluso Emilio Frugoni, legislador socialista y principal impulsor de estas iniciativas, propuso priorizar la implementación de estos espacios en industrias feminizadas, donde consideraba que la urgencia de regulación era mayor.

En términos generales, tanto legisladores considerados «progresistas» como «conservadores» compartían, con distintos matices, una visión paternalista que naturalizaba la división sexual del trabajo. Las mujeres eran percibidas como trabajadoras *por necesidad*, pero se subrayaba la importancia de que su participación no desplazara al varón de su rol de proveedor ni debilitara a la familia como pilar de la sociedad. En ese escenario, el principio de «igual salario por igual tarea» se discutía junto con la necesidad de una protección diferenciada basada en el rol reproductivo y materno de las mujeres. Parte de las regulaciones propuestas buscaba protegerlas como trabajadoras vulnerables, limitando jornadas o prohibiendo el trabajo nocturno, además de promover normativas como la licencia por maternidad.

Entre quienes defendían la regulación laboral se argumentaba que fortalecer los hogares obreros mediante un mayor poder adquisitivo para los trabajadores varones era esencial para sostener a sus familias. Este razonamiento contrastaba con perspectivas más económicas, centradas en

la productividad o la competitividad. Estas tensiones también se evidenciaron en la Asamblea Constituyente de 1934, donde, aunque se discutió el principio de equiparación salarial, finalmente se optó por regular y limitar el trabajo femenino.

La discusión cobró especial intensidad en los años previos a la aprobación de la Ley 10.449 de 1943, que instituyó formalmente los Consejos de Salarios. En este marco, el debate oscilaba entre el reconocimiento acotado del derecho a la equiparación salarial y la idea del salario familiar, entendido como la remuneración suficiente para sostener a la esposa y los hijos a cargo del trabajador varón. Incluso cuando se invocaba la igualdad retributiva, se hacía tanto en clave de justicia como para evitar la «competencia desleal» derivada de salarios femeninos más bajos.

Finalmente, la ley de 1943 no incorporó cláusulas específicas sobre la equiparación, pero incluyó la creación de Asignaciones Familiares, un régimen de Cajas de Compensación destinado al pago a los trabajadores con hijos menores. Esta medida reflejaba la intención de mantener al trabajador como sujeto individual, al tiempo que se incorporaba la dimensión familiar de los asalariados.

Aun así, la cuestión de la equiparación salarial seguía presente. Al año siguiente, el diputado Daniel Fernández Crespo presentó un proyecto sobre la temática<sup>1</sup> que, si bien reconocía la justicia de la medida, advertía sobre los riesgos de «subversión de roles» que implicaría otorgar salarios equivalentes a las mujeres. El proyecto no prosperó, pero constituyó un antecedente relevante para futuras regulaciones.

En ese contexto, las argumentaciones giraban en torno a la supuesta «naturaleza» de las tareas femeninas, la necesidad de preservar la productividad y los efectos sociales de salarios demasiado altos o demasiado bajos para las mujeres. Se insistía en que el salario femenino debía garantizar su sustento sin desincentivar el empleo masculino ni provocar desplazamientos laborales.

En diciembre de 1945, el Poder Ejecutivo emitió una recomendación a los Consejos de Salarios para aplicar el principio de igualdad salarial, habilitando diferencias de hasta un 20% cuando se considerara conveniente o necesario. Este margen explícito institucionalizó la desigualdad dentro

---

1 En la argumentación, Fernández Crespo sostuvo: «Sólo cabría agregar un último argumento, que a la razón de justicia se suma, la de que los patrones ante igual rendimiento con menos salarios, se inclinan por la contratación en gran escala de mujeres para los trabajos de sus establecimientos, lo que produce en muchos casos el grave trastorno social; de que mientras la mujer debe trabajar fuera de la casa para subvenir a las necesidades del hogar, el hombre, que no encuentra demanda de su trabajo, debe limitarse a las tareas de este, lo que causa una subversión, que a la larga, rompe la armonía y las jerarquías dentro de la familia» (Uruguay. Cámara de Representantes. Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay (No. 11530).

del propio diseño del sistema: la equiparación era el principio, pero la diferencia seguía siendo una práctica tolerada. Se esperaba que la brecha no fuera tan grande como para perjudicar el empleo masculino ni tan reducida que afectara la productividad o la inserción femenina. En la práctica, algunos Consejos fijaron mínimos diferenciados por sexo, mientras otros avanzaron hacia la equiparación plena.

Entre 1946 y 1947 se presentaron nuevos proyectos parlamentarios de equiparación, nuevamente sin resultados significativos. Este ciclo legislativo dejó en evidencia que el reconocimiento del principio de igualdad salarial había ingresado al debate público, pero su aplicación efectiva continuaba supeditada a la preservación del orden de género. La igualdad salarial se afirmaba como ideal, pero se administraba con cautela para no alterar la estructura social sobre la que dicho ideal pretendía operar.

Cabe destacar que estos mecanismos no alcanzaron a las trabajadoras domésticas, donde se concentraba una proporción significativa de mujeres, ni al trabajo rural, debido a la presión de grupos empresariales de esos sectores. Estos últimos, junto con el de los empleados públicos, eran fijados por ley. Mientras tanto, gran parte de la discusión y la implementación de los Consejos se centró en el sector manufacturero, un ámbito masculinizado y minoritario en términos cuantitativos, pero central en el modelo económico del país, en los procesos de sindicalización y en los imaginarios sociales sobre el trabajo de la época.

Por su parte, Bessonart, en una investigación sobre el período legislativo posterior (1947-1950), señala que este tema pierde espacio en la agenda. La única ley promulgada en esos años vinculada a derechos laborales de las mujeres fue la jubilación temprana de la mujer (conocida como «ley madre»). La autora concluye que en esta etapa se consolida una visión anclada en la división sexual del trabajo, con «una regulación del trabajo de las mujeres tendiente a su reducción, argumentando y exaltando su condición de madre presente o futura, donde su valor productivo es exclusivamente por su capacidad de reproducción y su rol de cuidadora» (Bessonart, 2022, p. 56).

### **Brechas de género en la primera etapa de negociación colectiva (1943-1963)**

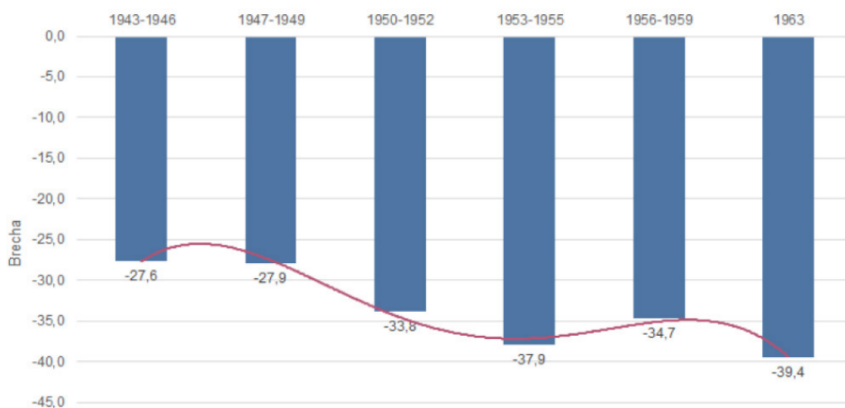
En el artículo *Brechas de género en laudos durante los Consejos de Salarios en Uruguay (1943-1963)*, con Maubrigades y Fernández (2021), buscamos analizar los efectos concretos que tuvo la negociación colectiva en su primera etapa de funcionamiento.

En este proyecto, encontramos que las brechas explícitas, es decir, los laudos que establecían diferencias por género, eran relativamente minoritarias. Sin embargo, la negociación colectiva produjo efectos diferenciados

debido a la distribución desigual de los puestos y sectores donde se concentraban varones o mujeres. En otras palabras, la segmentación vertical y horizontal del empleo femenino generó un impacto desigual de la negociación más allá de las diferencias legales explícitas.

Si bien la negociación colectiva contribuyó a mejorar los salarios base de trabajadores y trabajadoras, estos aumentos no se distribuyeron de manera equitativa. Los laudos beneficiaron con mayor intensidad a las ocupaciones masculinizadas, ampliando las brechas de género existentes. La evolución de la brecha simple en los laudos ilustra esta tendencia:

**Gráfico 1. Evolución de la brecha de género simple en laudos, Uruguay (1943-1963)**



Fuente: Maubrigades, Fernández y Montano (2021).

Nota: La brecha fue calculada a partir de la diferencia entre los promedios simples de los laudos masculinizados y feminizados, dividida entre los laudos masculinizados. Para detalles metodológicos, consultar el trabajo referenciado.

Esta evolución no refleja diferencias entre varones y mujeres realizando igual trabajo, sino tendencias observadas en los laudos asociados a ocupaciones consideradas masculinizadas o feminizadas. Aun así, las diferencias superaban con creces el 20% permitido por la Ley de 1943. Además, los datos censales de 1963 indican que las mujeres se concentraban en sectores donde los laudos habían sido históricamente más bajos, lo que sugiere que las brechas reales en el mercado laboral probablemente fueran aún mayores.

Al analizar las tendencias por sector de actividad, grupo ocupacional y nivel de calificación, observamos que los sectores primario y secundario presentaban las mayores diferencias, producto tanto de la menor valorización económica de las ocupaciones feminizadas como de la priorización de las masculinizadas en los incrementos salariales. En contraste, el sector terciario, con mayor presencia femenina, mostró una reducción

relativa de la brecha, aunque esta persistía en ocupaciones calificadas y semicalificadas.

Las ocupaciones semicalificadas con relativa alta presencia femenina fueron, en todos los sectores, las de peor desempeño, lo que evidencia que un mayor nivel educativo o una mayor participación femenina no se traducían automáticamente en mejores condiciones salariales ni en mayor equidad.

Por su parte, durante la crisis económica de los años sesenta, los salarios reales cayeron para ambos sexos, pero con mayor intensidad para las mujeres. Este período refuerza la idea de que la negociación colectiva, aunque funcionó como mecanismo de mejora salarial general, operó con un sesgo de género persistente. Los varones recibieron los beneficios más directos en los momentos de expansión y no sufrieron las mayores pérdidas en los de contracción económica.

En síntesis, los Consejos de Salarios en su primera etapa mejoraron los niveles de remuneración de los trabajadores, pero con un marcado sesgo de género. Las ocupaciones masculinizadas fueron las más beneficiadas, tanto en la fase de crecimiento como en la crisis. La mayor caída del salario real femenino en un contexto de dificultades estructurales para consolidar un modelo productivo sustentable muestra, además, la vulnerabilidad particular del trabajo de las mujeres frente a los cambios de ciclo económico y la fragilidad de los avances en materia de equidad cuando no se sostienen en estructuras productivas capaces de garantizar aumentos reales de salario.

### **Un largo y oscilante interregno (1968-2005)**

A fines de la década de 1960, en un contexto de crisis económica, social y política, los Consejos de Salarios dejaron de convocarse en 1968. Esta suspensión se mantuvo durante la dictadura cívico-militar (1973-1985), período en el cual los mecanismos de negociación fueron sustituidos por fijaciones de salarios mínimos desde el Estado, en un contexto de fuerte caída del salario real (Mazzuchi, 2009).

Con la restauración democrática en 1985, los Consejos volvieron a convocarse durante el primer gobierno posdictatorial, aunque su funcionamiento fue intermitente y cesó nuevamente entre 1992 y 2004.

Dos cambios introducidos en los Consejos reimplantados tras la dictadura merecen especial atención. En primer lugar, la negociación se desarrolló bajo el impulso de un órgano tripartito, el Consejo Superior de Salarios, y conforme a pautas establecidas por el Poder Ejecutivo que incluían topes salariales, superables únicamente si trabajadores y empleadores alcanzaban un acuerdo. Esta modalidad supuso una negociación

más centralizada que la predominante en el período previo a la dictadura (Pucci, 1992).

En segundo lugar, la ronda de negociación de 1987 incorporó por primera vez una cláusula de no discriminación salarial, que prohibía establecer categorías diferenciadas por sexo para una misma tarea. Este cambio puso fin a una práctica histórica de legitimación de desigualdades y marcó un quiebre simbólico respecto al período anterior. Ello no significa que las brechas salariales hayan desaparecido, como veremos más adelante, pero sí que ya no podían justificarse legalmente en función del género. La medida también reflejaba un cambio de época: la crisis económica y social de las décadas previas, junto con otros procesos estructurales, había impulsado un notable aumento de la participación femenina en el mercado laboral, cada vez más percibida como un fenómeno irreversible.

Mientras la tasa de actividad femenina se estimaba entre el 20% y el 27% entre 1910 y 1960, frente a una tasa masculina de entre el 80% y el 92%. A partir de la década de 1960 comenzó un crecimiento sostenido, superando el 30% en 1980, el 40% en 1990, el 50% en 2000 y el 60% en 2010, mientras la tasa masculina se estabilizaba en torno al 75% (Maubrigades, 2017).

Sin embargo, el alcance de esta reforma fue limitado. Los Consejos se suspendieron nuevamente poco después y durante la década de 1990, se consolidó una lógica de descentralización y liberalización del mercado laboral. La negociación colectiva pasó a realizarse principalmente a nivel de empresa, mediante acuerdos directos entre sindicatos y empleadores. Para 2004, aproximadamente el 99% de la negociación se desarrollaba en ese nivel (Mazzuchi, 2009), lo que redujo de forma significativa la capacidad del sistema para incidir de manera coordinada en la corrección de inequidades estructurales, incluidas las de género.

### **El «hoy»: recentralización y perspectiva de género (2005-2022)**

En 2005, el recientemente electo gobierno progresista restauró los Consejos de Salarios y aprobó posteriormente una nueva legislación que los regula, consolidando este instrumento como mecanismo central de la regulación salarial. A su vez, fueron incorporados tres grupos previamente excluidos (públicos, rurales y domésticas). Este sistema reimplementado, fuertemente centralizado y tripartito, ubicó a Uruguay entre los países con mayor cobertura de negociación colectiva a nivel internacional.

En mi tesis de maestría analicé este proceso para el período 2003-2020, posteriormente ampliado hasta 2022, en comparación con Argentina y Chile, donde la negociación colectiva no tiene el mismo nivel de centralización ni de cobertura. Los resultados muestran que el modelo uruguayo implicó un cambio en la forma de abordar las desigualdades de género. A

diferencia de décadas anteriores, la negociación colectiva incorporó progresivamente cláusulas de género en los convenios. Este fenómeno fue resultado de un contexto político que impulsó su inclusión y de una estructura institucional que la facilitó, traduciéndose en acuerdos más numerosos y diversos que los observados en los países vecinos.

En un marco donde las negociaciones tendieron a incorporar crecientemente aspectos extrasalariales, aunque la dimensión salarial siguió siendo central, desde 2009 el Consejo Superior Tripartito promovió la inclusión de cláusulas de género, y los negociadores recibieron formación específica en la materia (Ciedur, 2017; Alles, 2017).

Entre 2008 y 2019 se observa una incorporación creciente y más diversa de cláusulas vinculadas a la igualdad de género. Algunas se enfocaron en reforzar el cumplimiento de derechos ya establecidos por ley, mientras que otras ampliaron su alcance hacia temas de salud sexual y reproductiva y cuidados. También comenzaron a aparecer disposiciones innovadoras, como licencias por violencia de género o medidas contra el acoso laboral y sexual. En conjunto, estas disposiciones contribuyeron a que la negociación colectiva se configurara como un espacio capaz de canalizar, aunque de manera desigual, determinadas demandas de equidad. Esta apertura relativa de la agenda marca una diferencia respecto de Argentina y Chile, donde las cláusulas tendieron a concentrarse en aspectos más tradicionales, relacionados principalmente con maternidad y cuidados, en línea con representaciones convencionales sobre la división sexual del trabajo.

Sin embargo, es necesario señalar que, en todos los casos, estas medidas se centraron en lo que Molyneux (1985) denomina «intereses prácticos de género», orientados a mejorar las condiciones de vida de las mujeres dentro del orden existente, por ej. mediante la ampliación de licencias maternales o la incorporación de días por cuidado, más que en «intereses estratégicos», que buscan transformar las relaciones de poder y los roles de género en un sentido estructural, promoviendo una corresponsabilidad efectiva y una verdadera conciliación entre el trabajo y la vida.

Es posible que en países donde la negociación es minoritaria, como Chile, la vía legislativa resulte más atractiva para plasmar estas demandas. El canal legislativo tiene la ventaja de su alcance general y de no depender de los cambios de régimen, aunque puede quedar más distante de las prácticas cotidianas en los lugares de trabajo. Esto genera tensiones y desafíos en torno a las estrategias más adecuadas para avanzar hacia la igualdad de género, entre vías distintas, pero potencialmente complementarias de política laboral.

Durante este período, Uruguay se destacó por presentar los mejores indicadores de la región en términos de ingresos de los asalariados formales y por una reducción significativa de las desigualdades, en particular de

la brecha salarial de género. La negociación colectiva, articulada con políticas de formalización del empleo y con esfuerzos específicos al respecto del trabajo doméstico, probablemente contribuyó de manera relevante a estos resultados. La incorporación de la inflación como componente central de las negociaciones, aunque compleja y con efectos variados, también pudo haber limitado el impacto negativo sobre los salarios reales y reducido las diferencias entre ramas de actividad, en contraste con la experiencia argentina, donde la negociación descentralizada enfrentó mayores dificultades en este aspecto (Etchemendy, 2021). Sin embargo, también es necesario mencionar que la utilización de la negociación como herramienta de política macroeconómica orientada al control inflacionario tiene inevitables tensiones con su capacidad para mejorar las condiciones de los y las personas asalariadas.

Aunque no puede atribuirse exclusivamente a la negociación colectiva, entre 2005 y 2020 se observó una tendencia a la reducción de las brechas salariales entre varones y mujeres, tanto en ingresos mensuales como por hora, considerando la brecha simple y la descomposición por variables individuales y/o tipo de trabajo<sup>2</sup>. Si se analiza la parte de la brecha no explicada por estas variables, Uruguay mostró la mayor reducción del período en relación con sus vecinos y, en 2020, registraba la menor brecha por hora.

Aunque al analizar las brechas por quintiles de ingresos, se observa que son mayores en los extremos de la distribución. En términos de ingresos mensuales, las mayores diferencias se encontraban en los segmentos más sumergidos, explicadas principalmente por la menor cantidad de horas remuneradas que trabajan las mujeres, como contracara de su mayor carga de trabajo no remunerado. Si se controla este aspecto y se observan los ingresos por hora, la desigualdad se concentra en el quintil superior, vinculada a fenómenos como el techo de cristal, donde la negociación colectiva tiene menor efecto, dado que regula principalmente los pisos salariales.

---

2 Se aplicó el método Oaxaca-Blinder, que permite descomponer la brecha salarial en una parte explicada por las variables incluidas en el modelo y su interacción, y otra no explicada, que puede reflejar discriminación, diferencias no observadas o dinámicas no captadas del mercado laboral. Se estimaron dos modelos: el primero incorporó características individuales relevantes, como años de educación, edad y residencia en la región capital; el segundo añadió variables vinculadas a la inserción laboral, como el sector de empleo (público o privado), la rama de actividad y el nivel de calificación de la ocupación.

### **Conclusión: la negociación como herramienta «genderizada»**

A lo largo de su historia, la negociación colectiva en Uruguay ha transitado de ser un mecanismo de regulación salarial diseñado principalmente para proteger al trabajador varón proveedor, que permitía la existencia de laudos diferenciados por género, a convertirse progresivamente en una herramienta donde se hace explícita la voluntad de promover la equidad de género. Este proceso no ha sido lineal ni exento de tensiones, pero evidencia que las instituciones laborales no son estáticas, sino que absorben, resisten y reconfiguran los cambios culturales y políticos de su tiempo.

El período inicial (1912-1947) mostró cómo el discurso igualitario coexistía con mecanismos de preservación del orden familiar, allí donde el reconocimiento del derecho al salario femenino se formulaba bajo la condición de no alterar el rol central del varón. Durante la etapa de funcionamiento de los primeros Consejos (1943-1963), la negociación mejoró los salarios en general, pero lo hizo de manera desigual, reproduciendo brechas entre sectores masculinizados y feminizados. En el largo interregno entre 1968 y 2005, durante el cual aumentó significativamente el trabajo femenino, el género ingresó de manera limitada en la normativa, con la cláusula de no discriminación de 1987, aunque en un mecanismo sin continuidad institucional ni cobertura efectiva.

Con la restauración de los Consejos en 2005, si bien las cláusulas suelen considerarse un aspecto secundario frente a los componentes salariales, cobraron creciente relevancia como instrumentos de promoción de la igualdad de género. La incorporación de cláusulas de igualdad, licencias por violencia de género y medidas contra el acoso no solo representó un avance normativo, sino también una transformación simbólica; el trabajo remunerado dejó de concebirse como un atributo esencialmente masculino o sin género. Aunque estas se mantuvieron, al igual que en el resto de la región, concentrada en una agenda más alineada a intereses *prácticos* que *estratégicos de género*.

La experiencia reciente sugiere una estrecha relación entre la centralización, la cobertura amplia y la capacidad de incorporar la equidad de género en la agenda laboral. En este marco se registraron reducciones en la desigualdad general, disminución de las brechas salariales y mejoras en los niveles de actividad y empleo de las mujeres. Sin embargo, estos avances ponen de relieve la importancia de un contexto político propicio y confirman que el diseño institucional es decisivo. La centralización y la cobertura extendida permitieron que la perspectiva de género no quedara confinada a ciertos sectores, sino que se integrara como un principio transversal de la negociación. Aun así, persisten desafíos significativos respecto a la fragilidad de estos mecanismos frente a los ciclos políticos, las brechas entre sectores —en particular entre los cubiertos y los informales—, la

capacidad limitada de estos procesos para incidir en la desigual distribución del trabajo de cuidados y la distancia que suele mediar entre las cláusulas declarativas y su aplicación efectiva.

En definitiva, la negociación colectiva no puede entenderse solo como un mecanismo de fijación salarial, sino como un espacio de disputa sobre el sentido y la organización del trabajo, donde se pueden definir aspectos esenciales de la vida de las y los trabajadores, dentro y fuera del ámbito productivo. Su trayectoria demuestra que la igualdad no es un resultado automático de los procesos económicos o institucionales, sino que es una conquista que se construye colectivamente, se disputa y se negocia.

### Referencias bibliográficas

- Abramo, L. y Rangel, M. (Eds.). (2005). *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. OIT.
- Alles, V. (2017). ¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la Quinta Ronda de los Consejos de Salarios. (Monografía de grado). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Bessonart Olmos, M. (2022). *Mujer y trabajo: los debates parlamentarios de mitad del siglo XX en Uruguay*. (Monografía de grado). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- Ciedur. (2017). *Mapa de género: Trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay*. Ciedur.
- Etchemendy, S. (2021). Uruguay and Contemporary Theories of Wage Coordination: Origins and Stabilization of Segmented Neocorporatism, 2005-2019. *Latin American Politics and Society*, 63(2), 51-77.
- Fernández, M. R. (2017). *La reproducción del capital y la reproducción de la vida: ¿Dos espacios en conflicto?* (Monografía de grado). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Goldsmith, M. R. (2013). *Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay*. WIEGO.
- Mascheroni, P. (2011). Negociación colectiva en el medio rural uruguayo: Los primeros pasos. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(29), 96-114.
- Maubrigades, S. (2017). *Las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina durante el siglo XX: Un análisis comparado de la tasa de actividad, sus factores explicativos y su impacto en la brecha salarial*. (Tesis de doctorado). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

- Maubrigades, S. y Montano, M. (2022). Entre la equiparación salarial y la protección social de la familia: Las mujeres en los discursos parlamentarios sobre regulación salarial en Uruguay entre 1912 y 1947. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 42, 7-25.
- Maubrigades, S., Fernández, M., y Montano, M. (2021). Brechas de género en laudos durante los Consejos de Salarios en Uruguay, 1943-1963. *Revista Uruguaya de Historia Económica*, 19(19), 29-49.
- Maubrigades, S., Salvador, S., Azar, P. y Camou, M. (2018). *Género y negociación colectiva* (Proyecto de I+D). Universidad de la República.
- Mazzuchi, G. (2009). *Las relaciones laborales en el Uruguay: De 2005 a 2008*. OIT.
- Molyneux, M. (1986). Mobilization without emancipation? Women's interests, state, and revolution. *Transition and development: Problems of third world socialism*, 280-302.
- Montano, M. (2022). *Negociación colectiva y género en el Cono Sur (2003-2020): Más negociación, ¿más igualdad?* (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Notaro, J. (2007). *Los Consejos de Salarios en el Uruguay 2005-2006*. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República.
- Notaro, J. y Fernández, C. (Comps.) (2012). *Los Consejos de Salarios en Uruguay. Origen y primeros resultados 1940-1950*. Universidad de la República.
- OIT. (2016). *Negociando por la igualdad de género*. OIT.
- Pucci, F. (1992). *Sindicatos y negociación colectiva (1985-1989)*. CIESU.
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Ebert.
- Uruguay. Cámara de Representantes. Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay (No. 11530). Montevideo, 13 de marzo de 1945. Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales.

# REVALORIZANDO EL TRABAJO DOMÉSTICO ASALARIADO: ALGUNAS REFLEXIONES, CONTRIBUCIONES Y PERSPECTIVAS

Alesandra Martínez Vázquez

Profesora de Historia (Instituto de Profesores Artigas) y  
magíster en Ciencias Humanas, opción Estudios Latinoamericanos  
(Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Udelar)  
alesamartinezvazquez@gmail.com

El siguiente texto es fruto del trabajo en el marco del proyecto «Restituir la historia a las mujeres: experiencias de organización de trabajadoras sexuales y trabajadoras domésticas durante la segunda mitad del siglo XX a las primeras dos décadas del siglo XXI», financiado por el programa Vinculación Universidad-Sociedad y Producción Modalidad 2 (VUSP 2) de la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC)<sup>1</sup>. En esta oportunidad, se exponen algunos incipientes avances relacionados a brindar algunas caracterizaciones en torno al trabajo doméstico y a historizar ciertas luchas de las trabajadoras domésticas organizadas en relación a las condiciones de trabajo.

La investigación se basa en relevamiento bibliográfico, prensa, fuentes escritas sindicales y entrevistas a las protagonistas. Uno de los objetivos que se persiguen es la elaboración de un texto que describa los caminos recorridos por las trabajadoras domésticas en su esfuerzo por organizarse y llevar adelante sus reivindicaciones. En relación con ello, este texto es una primera aproximación a la indagación en marcha.

---

<sup>1</sup> La investigación se desarrolla desde abril de 2024, hasta abril de 2026. El equipo de trabajo también está conformado por Pablo Guerra (coordinador), Rodolfo Porrini, Eva Taberne (quien indaga sobre las trabajadoras sexuales) y Victoria Giménez (documentalista). En el marco de un programa VUSP 2 que apunta a favorecer encuentros entre la investigación universitaria y actores sociales es que nuestro proyecto cuenta con el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y con la Organización de Trabajadoras Sexuales (Otras) como organizaciones contraparte.

## En torno al trabajo doméstico asalariado

### Entre el trabajo doméstico y el trabajo sexual

Si bien la investigación procura historizar las experiencias de organización sindical en tales sectores, es ineludible prestar atención no solamente a las condiciones de trabajo, sino también al lugar que ocupan en la sociedad. En línea con esto último, realizo dos planteos:

El trabajo sexual y trabajo doméstico comparten al menos dos aspectos. Por un lado, ambos sectores se caracterizan por ser predominantemente feminizados, integrados por mujeres de sectores sociales populares, en su mayoría, de los más sumergidos y vulnerables, con bajos niveles de instrucción, donde imperan altos niveles de informalidad y precariedad, frecuentes destratos y abusos así como también el desconocimiento de derechos. Además, desarrollan su labor en condiciones de aislamiento y de vulnerabilidad frente a empleadores o clientes, lo cual complejiza y dificulta la interacción y la potencial organización.

Por otro lado, ambos espacios están íntimamente conectados con las mujeres. El limpiar y cuidar y el brindar placer sexual han sido roles históricamente asignados a las mujeres constituyéndose como «naturales». Asimismo, «se sitúan en territorios de frontera donde la práctica dicotómica público-privado se tensiona muy especialmente», es decir, suponen una interrelación entre el mundo privado y el público, con los universos productivos y reproductivos<sup>2</sup>.

Para muchas mujeres de sectores populares el trabajo doméstico asalariado y el trabajo sexual se presentan como las salidas laborales más cercanas a su cotidianidad. Al mismo tiempo, surgen rispideces entre las representaciones sociales de ambos mundos del trabajo: según testimonios de trabajadoras domésticas, existe la preferencia por «limpiar pisos» en el entendido de que supone el valor de la dignidad, ausente en el trabajo sexual.

Muchas trabajadoras domésticas relatan situaciones de acoso sexual por parte de los empleadores o de hijos de empleadores. Según Laura Rivero, presidenta del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), «es común que los empleadores quieran sobrepasarse», lo que conforma un trabajo de alto nivel de exposición y de indefensión.

---

<sup>2</sup> Este tipo de análisis y reflexión no ha sido extensamente abordado. Es posible encontrar trabajos de las investigadoras argentinas Fassi y Lerussi (2016; 2018). Otra es Costa Rodríguez (2024), quien afirma: «(...) ambos sectores laborales han sido históricamente asociados con las mujeres y han sido subestimados y desvalorizados en comparación con otras ocupaciones consideradas más “tradicionales” o “respetables”» (p. 38).

## **Especificidades del trabajo doméstico asalariado**

En este sector se han empleado, y continúan empleándose, casi exclusivamente, mujeres. Se erige como una prolongación del trabajo socialmente impuesto al interior de los hogares. Es una tarea en la que las mujeres somos socializadas desde la infancia, y que tiende a considerarse innata y como signo identitario.

Tanto el trabajo doméstico no remunerado como el remunerado son invisibilizados y desvalorizados y su importancia para el desarrollo de las sociedades es sistemáticamente negada, despojándolos del contenido de trabajo. Ello se observa cuando, en relación con las trabajadoras domésticas asalariadas, quienes las contratan aluden a «la muchacha que me ayuda», a «la señora que me da una mano en casa», o a que la trabajadora es «parte de la familia».

De la mano de los estudios feministas y de género, se ha revalorizado y resignificado el trabajo doméstico, tanto remunerado como no remunerado.<sup>3</sup> Desvalorizar al trabajo doméstico, además de implicar el desconocimiento del empleo de una parte más que significativa de mujeres, supone desestimar que «...constituye uno de los nudos más significativos de las relaciones sociales y laborales. A través de las interacciones que se producen en este ámbito se expresan y reproducen aquellos valores y actitudes que rigen ámbitos más globales y, por otro lado, reflejan la construcción de identidades individuales y colectivas en la sociedad en términos de género, clase y etnicidad» (Peredo, 2003). Es decir, las condiciones de existencia del trabajo doméstico reflejan otros aspectos de la vida humana.

Si bien hay muchas aristas que hacen a la complejidad del trabajo doméstico asalariado, quisiera detenerme en algunos aspectos. La «doble jornada» laboral que atañe a las mujeres, cobra significados particulares para las trabajadoras domésticas asalariadas ya que el trabajo que desarrollan tanto fuera como dentro de su hogar, es el mismo. En relación con ello, en las entrevistas realizadas, varias trabajadoras manifestaron el sentimiento de culpa dado por encargarse de la crianza de muchos/as niños/as en sus trabajos, mientras «abandonan» el cuidado de sus propios/as hijos/as.

Estudios que incluyen un enfoque de género en tiempos de crisis económicas desde una perspectiva histórica, muestran que los recursos y flexibilidad necesarias para afrontar esas difíciles circunstancias, han recaído de forma central sobre el tiempo y el trabajo de las mujeres (Prates, 1990; Gálvez Muñoz y Rodríguez Madroño, 2011; Maubrigades y Camou, 2021). A partir de ello, puedo observar que el trabajo doméstico asalariado se ha acrecentado en momentos de crisis económica, pero al mismo tiempo resulta de los más golpeados. Sobre ello, solo dos ejemplos. Por un lado, según las sociólogas Leticia Pugliese y Silvia Santos (2008), «(...) luego

---

3 Entre otros: Jelin (1976), Federici (2013).

de la crisis económica de 2002, se ha dado un crecimiento significativo de los puestos cotizantes en general y se observa un crecimiento superior de los puestos domésticos». Por otro lado, vicisitudes como la pandemia por covid-19 asolaron de forma particular al sector. Según Lucía Gándara, en su momento, presidenta del SUTD, la pandemia «implicó un retroceso muy grande» para las trabajadoras domésticas, «se perdieron muchísimos puestos de trabajo y hubo un pasaje muy notorio de trabajadoras al sector informal». Esto último porque hubo casos donde el trabajo se retomó pero sin los aportes correspondientes y porque mujeres desocupadas en otros rubros, pasaron al trabajo doméstico en condiciones de precariedad (PIT-CNT, 2022). Además, al interior de los hogares se dieron modificaciones que recayeron en el trabajo, así lo describía Marizza Trindade, vicepresidenta del SUTD y referente en Maldonado:

Junto con la pandemia llegaron el teletrabajo y el *lockdown*. Los empleadores pasaron a estar más tiempo dentro de sus casas y aumentaron las exigencias y el maltrato verbal, así como la necesidad de tener empleadas 24 horas dentro de la casa (...). (La Diaria, 2021).

Un aspecto sistemáticamente señalado, refiere a que la mayoría de las trabajadoras domésticas son jefas de hogar. Entiendo que encontrar las causas o los elementos que lo expliquen, puede contribuir a comprender dinámicas al interior de la clase trabajadora en clave de género.

### **Reivindicando condiciones dignas de trabajo en el sector**

El trabajo doméstico no ha sido objeto de interés privilegiado por la academia, aunque a partir de 2005 cuando se concretó la refundación del Sindicato de Trabajadoras Domésticas, se registró un importante incremento de los abordajes sobre las características del sector así como su sindicalización, siendo que la mayor parte de esas investigaciones correspondieron al Trabajo Social, la Sociología, la Psicología y lo interdisciplinar<sup>4</sup>. No obstante, la historiadora y doctora en Ciencias Sociales argentina Inés Pérez, quien se ha dedicado a estudiar varios aspectos del trabajo doméstico asalariado en diferentes momentos históricos, señala que «A pesar de ser la ocupación que más mujeres concentra dentro del mercado de trabajo en la región, estudios recientes aún hablan de la invisibilidad de este sector para las Ciencias Sociales, y en particular para la Historia». También afirma que no existe un campo consolidado de estudios sobre ello y, que en relación a los estudios históricos, los mismos se han concentrado en indagar sobre sectores industriales feminizados, como la industria textil y la de

---

<sup>4</sup> Se destacan, entre otros: Burgueño, González y Machado (2010); Martínez (2011); Bene, Díaz y Ramella (2012); Álvarez Ballarini (2017).

alimentos, y en ocupaciones en el área de servicios (docentes, telefonistas, secretarias, etc.) (Pérez, 2013, pp. 1-10). Nuestro país no escapa a ello, aunque existen valiosos estudios<sup>5</sup>.

Por ello, la investigación propuesta se presenta como un aporte a completar un vacío, sistematizando lo que posteriormente se plasmará en una publicación. En función de lo recabado hasta el momento y en sintonía con planteos de Maite Burgueño, es que se establece una cronología dada por cinco etapas:

1. Lejanas huellas de lucha (primeras décadas del siglo XX)
2. Agrupamientos y actividad en las décadas de 1960 y 1970
3. Las primeras organizaciones sindicales: Alesda y SUTD (1983-1999)
4. Refundando un sindicato (2005-2010)
5. Logros, dificultades, perspectivas (2011-2024)

Dado el espacio con el que se cuenta aquí, solamente atenderé a recorrer algunas manifestaciones de organización y lucha en relación con las condiciones de trabajo.

Una de las contribuciones que arroja la investigación, consiste en identificar diferentes momentos y experiencias de reivindicación de derechos. La legislación laboral, entiéndase la Ley de 8 horas de trabajo sancionada en 1915, como los Consejos de Salarios aprobados en 1943, no contemplaron a las trabajadoras domésticas. Desde principios del siglo XX se registraron expresiones de lucha de lavanderas en Montevideo, Melo, Mercedes y Salto<sup>6</sup>. En 1945, en la revista *Nosotras*, se presenta un extracto del programa del Partido Comunista en relación a las mujeres donde se puede apreciar un apartado dedicado exclusivamente al «servicio doméstico». Allí se reclama una jornada laboral de ocho horas, un sueldo mínimo, seguros contra accidentes y enfermedad, descanso semanal de 36 horas, licencia anual, ley jubilatoria<sup>7</sup>.

---

5 Entre otros: Taglioretti (1981), Prates (1993), Rostagnol (1988), Espino (2001), Burgueño (2017).

6 En 1902 hubo lavanderas de la zona La Mondiola, barrio Pocitos, que realizaron una huelga para no ser expulsadas de su habitual lugar de trabajo (Rojo y Blanco, 5 de julio de 1902, “El conflicto lavanderil”, pp. 9-10). Actualmente, existe la Plazuela de las Lavanderas, en la intersección de las calles Félix Buxareo, Echevarriarza y Camino de los Hormigueros, y una placa que las recuerda. En varios ejemplares del periódico *El Deber Cívico* se registra la movilización de lavanderas de la ciudad de Melo en abril de 1912. En 1923 más de una veintena de lavanderas de la ciudad de Mercedes se organizan gremialmente (La Batalla, 21 de diciembre de 1923, “Nuevas informaciones sobre la jira (sic) del Delegado de la USU”, p. 4). Pascual Muñoz (2015) registra la prolífica actividad de la organización «Lavanderas Unidas» en la ciudad de Salto en los primeros años de la década de 1920.

7 *Nosotras*, febrero de 1945, «En defensa de la mujer que trabaja», p. 15.

Luego, más cercano en el tiempo, en la década de 1980 se conformaron las primeras organizaciones sindicales de trabajadoras domésticas, la Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (Alesda)<sup>8</sup> entre abril y setiembre de 1984. Posteriormente, el 6 de octubre de 1985, una asamblea resolvió cambiar el nombre al sindicato: Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD). Como Alesda, las trabajadoras domésticas definieron un plan de acción que abarcaba «tres ramas»: hacia el resto del movimiento sindical y los medios de comunicación, hacia las propias empleadas domésticas y, finalmente, en el plano legislativo<sup>9</sup>. En relación con este último, el sindicato elaboró una «plataforma de lucha» «con participación de los afiliados en sucesivas asambleas y plenarios» que fue confirmada en Plenario del 5 de julio de 1984<sup>10</sup> y que consistía en:

- 8 horas de trabajo
- salario mínimo nacional
- categorización del trabajo
- aportes jubilatorios
- aguinaldo y licencia
- salario vacacional
- seguro de enfermedad
- derecho al despido
- seguro de accidentes

A partir de ello, se trabajó con el abogado Carlos Casalás y posteriormente con Helios Sarthou para brindarle formato de proyecto de ley. Luego, concurrieron a la Comisión de Legislación Laboral, pero también realizaron reclamos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social exigiendo la integración a los Consejos de Salarios. En el número correspondiente a fines de 1997 y principios de 1998, la revista *Cotidiano Mujer*, se realiza una entrevista al abogado Helios Sarthou por un proyecto de Ley sobre Regulación de los Derechos de los Trabajadores Domésticos que se estaba estudiando en la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado.

---

8 El 21 de mayo de 1981, el Decreto-Ley 15.137 habilitó la creación de sindicatos en los lugares de trabajo llamadas «Asociaciones Laborales». Ello fue aprovechado por muchos/as trabajadores/as que comenzaron a reunirse y funcionar.

9 Entrevista a la ex trabajadora doméstica Gina Berdún.

10 Sindicato de Trabajadores domésticos (ex-Alesda), *Memorándum entregado al Secretariado Ejecutivo y la Mesa Representativa del PIT-CNT por las compañeras Nelly Risotto, Rosa Otero, Magdalena Trinidad y Gina Berdún*. En el documento no consta fecha de realización, pero según lo narrado, es posible estimar que pertenece a la primera mitad de 1986.

La comparecencia de las trabajadoras y del abogado Helios Sarthou ante diferentes ámbitos legislativos, es uno de los objetivos a continuar indagando, prestando atención a lo que se desprenda de las opiniones y discursos de quienes integraban el parlamento. Este camino recorrido por las trabajadoras domésticas en diversos momentos históricos constituye un legado de lucha dentro del sector.

La legislación específica se concreta con la Ley 18.065, «Regulación del trabajo doméstico», aprobada en 2006, donde se estableció la limitación de la jornada laboral a 8 horas diarias, el descanso intermedio, semanal y nocturno, la indemnización por despido (tanto para mensuales como para jornaleras), el subsidio por desempleo, la cobertura de salud, la instalación de inspecciones de trabajo y la incorporación del sector en los Consejos de Salarios. Los primeros se llevaron a cabo el 19 de agosto de 2008, como Grupo 21. Ello generó que tal fecha sea tomada como el Día de la Trabajadora Doméstica, consagrada como feriado no laborable y pago y que se celebró por primera vez en 2009. Según lo relevado por Maite Burgueño (2017), para «algunas dirigentes del momento, el consejo de salarios era valorado como una herramienta más importante que la Ley, de acuerdo a su capacidad de hacer efectivos los derechos para las trabajadoras» (p. 108). Es la instancia donde efectivamente se concreta, mediatizado por el Estado, un cara a cara patronal y trabajadoras.

En la actualidad, el SUTD reclama, con fuerte oposición de la parte empleadora, el reconocimiento de diferentes categorías de trabajo. La investigación contribuyó a historizar que tal reivindicación existía desde la década de 1980. Las trabajadoras señalan, identifican diferentes categorías y por el momento, solo reclaman la aprobación de cinco: cuidados (personas adultas, niños/as, personas con discapacidad), cocina sencilla y elaborada, limpieza sencilla y profunda, lavado y planchado, cuidado de mascotas.

### Referencias bibliográficas

- Álvarez Ballarini, V. (2017). *Trabajo doméstico... ¿visible? Una mirada a la autopercepción de las trabajadoras domésticas remuneradas* (Tesis de licenciatura). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Bene, N., Díaz, D. y Ramella, J. (2012). *Trabajo doméstico: características, evolución y desafíos*. (Monografía de grado). Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República.
- Burgueño, M. (2017). *De dominaciones y resistencias: trayectorias y subjetivación política de las trabajadoras domésticas*. (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

- Burgueño, M., González, L. y Machado, G. (2010). Intimidaciones en la sociedad de clases: Trabajo doméstico, organización sindical y reproducción. *Fronteras*, 6, 35-45.
- Costa Rodríguez, M. (2024). *Análisis cualitativo y cuantitativo de anuncios de servicio doméstico y trabajo sexual y sus similitudes*. (Trabajo final de grado). Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Pontificia Comillas.
- Espino, A. (2001). *Las condiciones del trabajo y de la vida de los trabajadores de la construcción y el servicio doméstico: Informe de investigación*. Ciedur.
- Fassi, M. y Lerussi, R. (2016). Trabajo sexual/trabajo doméstico: debates teóricos y desafíos políticos. *III Coloquio Sexualidades Doctas*.
- Fassi, M. y Lerussi, R. (2018). La retórica de la feminidad entre lo económico y lo jurídico. *Revista Bordes*, 1(1), 9-13.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero: Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños.
- Gálvez Muñoz, L. y Rodríguez Madroño, P. (2011). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2.
- Jelin, E. (1976). *Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: El caso del servicio doméstico*. Cedes.
- La Diaria. (2021, 29 de marzo). Referente del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas de Maldonado asegura que la pandemia recrudesció las condiciones de trabajo. *La Diaria*. <https://ladiaria.com.uy/maldonado/articulo/2021/3/referente-del-sindicato-unico-de-trabajadoras-domesticas-de-maldonado-asegura-que-la-pandemia-recrudescio-las-condiciones-de-trabajo/>
- Martínez, V. (2011). *Análisis teórico-descriptivo de la organización sindical de las trabajadoras domésticas en el Uruguay y la construcción de derechos*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Maubrigades, S. y Camou, M. (2021). *¿Crisis como oportunidad? La participación laboral de las mujeres en la economía uruguaya durante las crisis económicas de 1930, 1980 y 2000*. UM-PHES-Universidad de la República.
- Muñoz, P. (2015). *Cultura Obrera en el Interior del Uruguay (Salto, Paysandú y Rocha 1918-1925)*. Lupita Ediciones.

- Peredo Beltrán, E. (2003). Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas. En M. León (Comp.), *Mujeres y trabajo: Cambios impostergables* (pp. 54-65). Veraz Comunicação.
- Pérez, I. (2013). Historias del servicio doméstico. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, 1-10.
- PIT-CNT. (2022, 17 de agosto). Lucía Gandara (SUTD): “La pandemia afectó y mucho a las trabajadoras domésticas”. *PIT-CNT*. <https://www.pitcnt.uy/novedades/lucia-gandara-sutd-la-pandemia-afecto-y-mucho-las-trabajadoras-domesticas>
- Prates, S. (1990). Participación laboral femenina en un proceso de crisis. En N. Aguiar (Coord.), *Mujer y crisis: Respuestas ante la recesión*. Dawn-Mudar; Nueva Sociedad.
- Prates, S. (1993). Las organizaciones para trabajadoras domésticas en Montevideo: ¿Reforzando la marginalidad? En E. Chaney y M. García Castro (Eds.), *Muchacha/cachifa/criada/empleada/empregadinha/sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe* (pp. 237-251). Editorial Nueva Sociedad.
- Pugliese, L. y Santos, S. (2008). Situación del trabajo doméstico en el Uruguay. *Comentarios de Seguridad Social*, (21), 45-50.
- Rostagnol, S. (1988). *Las trabajadoras en el servicio doméstico* (Mujer y trabajo, 4). Ciedur.
- Taglioretti, G. (1981). *La participación de la mujer en el mercado de trabajo*. Greemu-Ciesu.



# ENTRE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA Y LA REGULACIÓN LABORAL: EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN URUGUAY

Noelia López

Licenciada en Trabajo Social, maestranda en Trabajo Social y docente del Departamento de Trabajo Social (Facultad de Ciencias Sociales, Udelar). Integrante del Grupo de Estudio del Trabajo y del Grupo I+D «Configuraciones del trabajo por plataformas digitales» (CSIC, Udelar)  
noelia.lopez@cienciassociales.edu.uy

Gabriel Pardo Gordano

Estudiante de la Licenciatura en Desarrollo (Facultad de Ciencias Sociales, Udelar). Integrante del Grupo I+D «Configuraciones del trabajo por plataformas digitales» (CSIC-Udelar)  
gabypardog@gmail.com

## Introducción

Las plataformas digitales basadas en la georreferenciación se expandieron a nivel mundial alrededor de 2008. Según datos de la OIT (2021), a nivel mundial el sector de plataformas digitales de reparto es el que agrupa la mayor cantidad de empresas (383), seguido del transporte en vehículo con conductor (VTC) o taxi (106) (Márquez *et al.*, en prensa). En Uruguay el crecimiento de las plataformas digitales de reparto se dio entre 2015 y 2018, período en el que se instalaron Uber Eats, Rappi y Glovo (esta última ya no tiene actividad en el país). Pedidos Ya es una empresa uruguaya creada en el 2009, pero que tuvo un impulso expansionista luego de haber sido adquirida por Delivery Hero, una multinacional alemana (López, 2021). Aunque no hay estadísticas exactas respecto a la cantidad de trabajadores del sector, estudios recientes basados en entrevistas y en

fuentes secundarias, estiman que Pedidos Ya cuenta con alrededor de 3500 repartidores (López, en prensa), no hay información para el caso de Rappi.

Las plataformas digitales de reparto que ofrecen el servicio de entrega de alimentos y mercancías, contratan a sus trabajadores/as en un formato tercerizado. Pedidos Ya exige la apertura de una empresa unipersonal mientras que Rappi no tiene este requisito para el ingreso. El trabajo de las y los repartidores es organizado mediante la gestión algorítmica que ordena tareas, indica recorridos, tiempos, evalúa y califica, premia y castiga.

Analizamos a continuación: 1: el contexto mundial de expansión de las plataformas digitales de reparto; 2: la organización del trabajo y las condiciones laborales de las y los repartidores y los desafíos para regular y proteger esta forma de trabajo en nuestro país.

### **Metodología**

Las siguientes reflexiones se nutren de investigaciones individuales y colectivas. Retoma reflexiones realizadas por los autores en sus monografías de grado: *La protección del trabajo por plataformas digitales en Uruguay. Percepciones de las empresas, los trabajadores, la academia y el sistema político* (Pardo Gordano, s.f.) y *Entre la autonomía y la desposesión. El trabajo en plataformas digitales de reparto en Uruguay entre 2018 y 2021* (López, 2021). Además, considera reflexiones recientes presentes en el artículo *El yugo invisible de la gestión algorítmica. Un análisis comparado de trabajadores dependientes y unipersonales en Pedidos Ya, Uruguay* (López, en prensa).

A su vez, retoma hallazgos de producciones colectivas en las que hemos participado, entre las que se destaca: 1: El libro *Emprendedores Ya! Capitalismo de plataformas en Uruguay* (Marrero, et al., 2023); y 2: Capítulo de libro titulado *Migrantes en el trabajo de empresas digitales de plataformas. Reflexiones sobre sus mutuas imbricaciones en un contexto de intensificación de la migración sur-sur* (Márquez, et al., en prensa).

En definitiva, el trabajo busca sintetizar una serie de apreciaciones y reflexiones sobre el sector de las plataformas digitales de reparto en Uruguay, contemplando procesos investigativos enmarcados entre el 2021 y el presente, que combinan metodologías cuantitativas y cualitativas.

### **Contexto de expansión de las plataformas digitales**

Las innovaciones tecnológicas recientes, tales como el internet de las cosas, la inteligencia artificial, el *machine learning* y las plataformas digitales transformaron profundamente las relaciones sociales y el mundo del trabajo, dando lugar a distintas caracterizaciones de esta época

como capitalismo informacional (Castells, 1999), capitalismo de vigilancia (Zuboff, 2019), capitalismo de plataformas (Srniczek, 2018), capitalismo cognitivo (Miguez, 2021), uberización del trabajo (Antunes, 2020; Abilio, 2020).

Según una de las definiciones más divulgadas las plataformas digitales son infraestructuras digitales que permiten la interacción de dos o más grupos, constituyéndose como intermediarias entre clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores e incluso objetos físicos (Zuckerfeld, 2020). Por su lado, la OIT acordó que en términos normativos se considera como una plataforma digital de trabajo a todas aquellas personas jurídicas o físicas que, mediante tecnologías digitales, y empleando sistemas automatizados de toma de decisiones, organizan y/o facilitan trabajo llevado a cabo por personas a cambio de una contraprestación, a petición del destinatario o del solicitante, tanto si la tarea se realiza en línea como presencialmente (OIT, 2025). Sin embargo, estas definiciones omiten algunos elementos que entendemos fundamental resaltar: 1) las plataformas digitales son empresas y no mera infraestructura digital; 2) en tanto empresas capitalistas procuran rentabilidad económica a partir de la explotación del trabajo ya sea manual o cognitivo y de la apropiación de renta de otros sectores productivos, 3) las plataformas digitales analizadas en el presente documento desarrollan una relación laboral donde existen trabajadores (más allá del vínculo jurídico existente) y empleadores. Estos supuestos de partida, que identifican una relación de trabajo en las plataformas de reparto, nos permiten indagar sobre las formas que asume esta relación y sus efectos en las condiciones de trabajo.

Dentro de las tendencias que posibilitan este despliegue tecnológico se encuentra en primer lugar la digitalización y datificación de las sociedades contemporáneas, donde los datos pasaron a ocupar un lugar central en los procesos productivos, hasta convertirse en una materia prima fundamental del siglo XXI. En este marco, las plataformas digitales se montan como infraestructuras esenciales para recabar, almacenar y procesar mediante algoritmos grandes cúmulos de información que antes se perdía (Srniczek, 2018).

En segundo lugar, se identifica como posibilitante de la expansión de las plataformas digitales basadas en la georreferenciación la crisis capitalista internacional de 2007-2008, que provocó un aumento masivo del desempleo y una profundización de la precarización laboral, dando origen a nuevas modalidades de flexibilización contractual y organizativa (Márquez *et al.*, en prensa).

En tercer lugar, la consolidación de una «tríada destructiva» del capital sobre el trabajo, basada en la flexibilización, la tercerización y la informalidad (Antunes, 2020), sustenta la expansión de modelos de trabajo

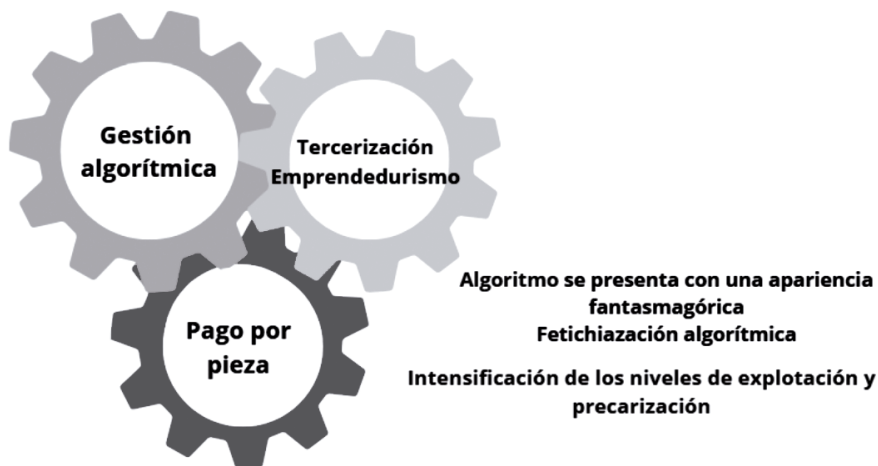
que intensifican mediante —en apariencia— nuevos formatos, la explotación laboral. En las plataformas digitales de reparto, se combinan estas tendencias de flexibilización del trabajo, con nuevas tecnologías digitales, configurando un trabajo precario que evade la legislación protectora del trabajo, encubierto tras el paradigma del emprendedor.

### **Configuración del trabajo en las plataformas digitales de reparto**

Elegimos el concepto de configuración (De la Garza, 2012) para hacer referencia tanto a lo objetivo como subjetivo de la forma que asume el proceso de trabajo, y por tanto las condiciones y representaciones del trabajo en las plataformas digitales.

La organización y gestión del trabajo en las plataformas digitales está determinada por un triple engranaje compuesto por la gestión algorítmica, la tercerización de la fuerza de trabajo vinculada con la figura del emprendedor y el pago a destajo (López, 2021).

**Figura 1. Engranaje triple de organización del trabajo: viejas y nuevas tendencias**



Fuente: López (2021)

La imbricación entre estos tres elementos posibilita el éxito de las empresas de plataformas de reparto, ya que les permite una organización y gestión del trabajo que minimiza costos y maximiza ganancias a partir de una intensificación del trabajo. Este engranaje permite que las empresas crezcan sin contar con una flota de autos o motos bajo su propiedad, basadas en un modelo de negocio austero (Srnicek, 2018) con un mínimo de inversión en infraestructura y siendo dueñas del medio de producción: la plataforma (López, 2021).

El algoritmo es el engranaje central de la organización del trabajo, que permite un monitoreo remoto, constante y exhaustivo de los movimientos del trabajador y la construcción de un sistema de evaluación de escasa transparencia para los trabajadores (Marrero *et al.*, 2023; López, 2021; Haidar y Keune, 2021; Haidar, 2020; Woodcock, 2020). Además permite una renovación permanente de los parámetros de control y gestión del proceso de trabajo, y un perfeccionamiento de sí, a partir de corregir errores y mejorar el sistema de control. A su vez, el panóptico algorítmico, está, se sabe de su existencia pero no se deja ver y despliega una serie de mecanismos opacos y de nula transparencia. Se establece como «una caja negra» totalmente opaca a los ojos de los/as trabajadores/as (Pasquale, 2015). En palabras de un repartidor: «Hay cosas de la aplicación que todavía nadie logra entender, ni siquiera los que la crearon» (entrevista n.º 5 en López, 2021). Se configura como una entelequia fantasmagórica, que opera más allá —por encima de— las relaciones sociales, y busca disminuir el poder de las y los trabajadores de desplegar acciones que favorezcan su condición laboral (López, 2021; López 2025).

El segundo engranaje es la tercerización del trabajo, una tendencia ya conocida al que recurren las plataformas de reparto como mecanismo para incrementar su productividad. La contratación de repartidores bajo el formato de autónomos le permite a la empresa trasladar los costos de producción: auto, bici, moto, caja de comida, celular, internet, arreglos de vehículos y aportes a la seguridad social, al trabajador (Haidar, 2021; López, 2021). En Pedidos Ya el requisito de ingreso implica la apertura de una empresa unipersonal literal E en la Dirección General Impositiva (DGI), mientras que en Rappi la descarga de la aplicación y la creación de un usuario habilita a comenzar a trabajar<sup>1</sup>.

Pero hay un componente novedoso en esta dimensión que es la construcción del trabajador como emprendedor, como jefe de sí mismo. Esta apuesta se enmarca en una tendencia empresarial de involucrar al trabajador y a sus deseos, de forma tal que coincidan con los intereses corporativos. En este sentido, las empresas promueven que el emprendedor —repartidor— decida sobre su tiempo, sus horarios y días de trabajo, y la forma en que se desempeña. Esta idea tiene resonancia positiva en los oídos de trabajadores deseosos de ganar algo del control perdido en relaciones sociales signadas por el extrañamiento social, en el sentido lukácsiano del término. El paradigma del emprendedurismo se arraiga en un *ethos*

---

1 La Ley 20.396, aprobada en febrero de 2025, promueve la aceptación por parte de las empresas de la figura jurídica de monotributista, lo que en términos económicos beneficia a las y los trabajadores. Sin embargo, no está contemplado cómo se realizaría el pasaje de una unipersonal literal E a monotributo.

instalado como el deber ser de esta época (Moras Salas *et al.*, 2024), donde el individuo exitoso es aquel que se salva solo.

En síntesis, analizar conjuntamente la tercerización y el ideario emprendedor permite comprender cómo las empresas se anclan sobre una vieja tendencia precarizante del trabajo que le permite minimizar costos —mediante el ahorro de seguros de trabajo, aportes a la seguridad social— que son trasladados al trabajador; a la vez que justifican y promueven un tipo de trabajador activo, comprometido con los fines de la empresa. De esta forma, la imbricación entre el ocultamiento de una relación de dependencia y la concepción de emprendedor-empresario, vuelve más eficaz y eficiente el control objetivo y subjetivo del capital sobre el trabajo (López, 2021). Al definirse como una mera infraestructura tecnológica que conecta clientes con proveedores, las plataformas digitales eliminan de la jerga política la figura del empresario y del trabajador.

Por último, el tercer componente del engranaje que es el pago por pedido entregado —la vieja y conocida modalidad de trabajo a destajo— que se remonta a los prototipos del capitalismo (López, 2021; Haidar, 2020; Antunes, 2018). Esta dimensión —en conjugación con las anteriores— intensifica el trabajo, e incrementa la precarización laboral a la que están sometidos los repartidores de plataformas digitales (López, 2021). La plataforma y su gestión algorítmica obligan al trabajador a aceptar la demanda recibida para no obtener calificaciones negativas o ser dado de baja en la aplicación, es decir despedido (Antunes, 2020, López, 2021; Hidar, 2020). A la vez, el pago a destajo en combinación con la tercerización y la gestión algorítmica promueve un aceleramiento del ritmo de trabajo: el incremento de pedidos entregados significa incremento de salario para el trabajador y una maximización de ganancias para la empresa.

### **Empresas de plataformas de reparto en Uruguay**

Las plataformas digitales de reparto comenzaron a ser visibles en las calles de Montevideo en 2018. Aunque no existe un censo del trabajo en plataformas de reparto, investigaciones científicas sugieren que Pedidos Ya es la empresa que cuenta con mayor repartidores en el país (Marrero *et al.*, 2023; López, 2021), seguida por Rappi (López, 2021). A la vez, funciona una plataforma de origen nacional llamada Soy Delivery que brinda un servicio de logística entre empresas y clientes. En 2020 Uber Eats y Glovo se retiraron del mercado uruguayo.

Pedidos Ya fue creada en 2009 por dos estudiantes uruguayos de la Universidad ORT en el marco de un trabajo académico. El lanzamiento comercial de la plataforma recibió apoyo de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) y del Fondo Emprendedor. Rápidamente creció y conquistó espacios en los mercados de Argentina y Chile. En el 2014

fue comprada por la multinacional alemana Delivery Hero, lo que implicó mayor impulso en su crecimiento en la región (Pedidos Ya, s.f.; López, en prensa). Delivery Hero es una multinacional de origen alemán que compró a la empresa Glovo y cuenta con acciones en Rappi (dos grandes empresas en Latinoamérica) (López, 2021), y funciona con distintas firmas comerciales en 70 países, Pedidos Ya es la firma de la multinacional en toda América Latina (Delivery Hero, s.f.).

### **Perfil sociodemográfico y socioocupacional de los trabajadores y las trabajadoras**

No existen estudios que permitan dimensionar ni comparar en términos representativos el sector de trabajo por plataformas. Algunas estimaciones del Banco Mundial encuentran que se trata de entre el 4,4 y el 12,5% de la fuerza laboral global (World Bank, 2023). Esta dificultad que presentan los instrumentos de medición tradicionales para captar las nuevas modalidades de trabajo vinculadas a lo digital representa un problema para comprender y pensar políticas proteccionistas sobre el sector.

La investigación realizada por este equipo (Marrero *et al.*, 2023) que parte de un muestreo no probabilístico con representatividad teórica<sup>2</sup> a partir del análisis de 86 casos y 20 entrevistas en profundidad, revela que la mayoría de los repartidores son adultos (53% mayores de 31 años), hombres (89%) y migrantes (60%). Entre los encuestados predominan los de origen cubano (36%) y venezolano (15,7%), seguidos en menor medida por dominicanos, peruanos y argentinos.

Se trata, además, de una fuerza de trabajo altamente calificada: el 35% alcanzó estudios superiores completos (20,5% terciarios y 14,5% universitarios). Esta sobrecalificación se explica principalmente por la fuerte presencia de migrantes, ya que el 77% de los venezolanos y el 57% de los cubanos finalizaron la educación terciaria, mientras que entre los uruguayos el 71,4% no superó la secundaria incompleta.

Para el 85,5% de las y los encuestados el trabajo en la plataforma representa su mayor o única fuente de ingresos y no una tarea complementaria, lo cual pone en cuestión la naturaleza de prestación de servicios entre empresas del vínculo laboral.

Las y los repartidores trabajan en promedio 12 horas diarias y 58 horas semanales, superando con creces el límite legal de 44 horas para el sector comercio y servicios e incluso el límite de 48 horas establecidas por

---

2 Se seleccionaron las y los entrevistados en función de: género, edad, plataforma para la que trabaja y modalidad contractual, apelando a contar con cierta heterogeneidad. Se contactó a las y los participantes a partir de la técnica de bola de nieve, solicitando a cada entrevistado que sugiera a no más de dos personas. Las encuestas y entrevistas se realizaron entre junio y julio de 2021.

la reciente Ley de Plataformas n.º 20.396. A su vez, el 60% trabaja los siete días de la semana. En palabras de un repartidor: «En el trabajo de plataformas es cuanto más tiempo estás conectado a la plataforma, más dinero puedes generar», y continúa: «Si yo necesito establecerme lo más rápido en este país, necesito trabajar lo más cantidad de horas para poder establecerme (...) mientras estás arrancando son fácil 12 o 13 horas por día de lunes a lunes» (Entrevistado 1, 2024). En Pedidos Ya existe un *ranking* que ubica a los trabajadores del 1 al 5, en función de las horas de conexión, de los pedidos entregados, de la conexión en los horarios obligatorios, entre otros. El lugar en el ranking determina la posibilidad de tomar turnos, la cantidad de horas y las zonas. El sistema premia a quien trabaja más. Por su lado, en Rappi existe un sistema que clasifica a los trabajadores en diamante, plata, bronce y alerta, sin embargo la elección de horas no depende del estadio en el que se encuentren.

Como plantea Antunes (2023), el capitalismo de plataformas retoma aspectos de las protoformas del capitalismo como las jornadas de 12 horas, el pago a destajo y formas de trabajo sin ningún tipo de protección hacia las y los trabajadores. El capital financiero logró sortear las leyes laborales y las conquistas históricas, instaurando formas de trabajo que profundizan la expropiación, expoliación y explotación.

Respecto a la salud laboral, el panóptico algorítmico (Woodcock, 2020; López, 2021) ese ojo que todo lo ve, prefigura un aceleramiento en los ritmos del trabajo, lo que se traduce en presión y estrés laboral para los repartidores:

continuamente la aplicación te está mandando noticias en el teléfono, psicológicamente te tenés que estar preocupando del pedido, del teléfono, del tiempo, de que no te roben, de la calle, y todavía la aplicación te está atomizando. (...) La aplicación te está todo el tiempo comiendo la cabeza, entonces trabajas con un estrés bárbaro. (...) tenés que ser un robots arriba de la moto. (Entrevista n.º 3 en López, 2021)

Un trabajador agrega «psicológicamente si entras en la aplicación te enloquece» (entrevista n.º 3 en López, 2021). Esta gestión algorítmica del trabajo promueve una idea del «trabajador máquina» en tanto se desarrolla una tarea mecánica, no calificada, preestablecida, y pautada de forma exacta por el algoritmo (López, en prensa).

A su vez, la nula transparencia en la información vinculada al proceso de trabajo y al funcionamiento del algoritmo, genera inseguridad y angustia en los trabajadores que no conocen los motivos por los que obtienen malas calificaciones o son desactivados.

Las y los trabajadores expresaron sentimientos de profunda inseguridad laboral ya que la combinación entre la gestión algorítmica y la tercerización, transforma al despido en un simple cálculo algorítmico: «a ellos les bloquearon la app, les dejó de andar y ya está» (entrevista n.º 9 en López, 2021; Bensusán, 2017).

En relación con el derecho a la organización colectiva, la despersonalización del vínculo laboral y la posibilidad de ser despedidos sin ningún beneficio o posibilidad de reclamo, actúa como amenaza anticipada a la acción colectiva. En el mismo sentido, la personificación del rol de dirección y control de la empresa en el algoritmo y dispersión espacial en la que desarrollan la tarea agrega una capa de complejidad vinculada a la identidad y organización colectiva de los trabajadores (López, 2025).

### **¿Cómo proteger a las trabajadoras y los trabajadores digitales?**

La emergencia de las plataformas digitales como unidad económica, supone grandes desafíos para la protección social del trabajo, asociados fundamentalmente a dos factores distintivos: un modelo de negocios basado en una concepción flexibilizadora de las relaciones laborales, y la incorporación de nuevas tecnologías en la conducción, evaluación y supervisión del trabajo.

El centro de la discusión global pasa por la (in)definición del tipo de vínculo, dado que allí reside la (in)aplicabilidad de las normas protectoras del trabajo características de las relaciones laborales del capitalismo industrial. Este es un problema que la Ley aprobada recientemente en nuestro país no resuelve ni contribuye a resolver, como sí lo ha hecho en buena medida la jurisprudencia a nivel nacional.

Antecedentes regulatorios muestran tres tendencias: considerar el trabajo en plataformas como subordinado, como autónomo o crear una figura intermedia (OIT, 2024). La normativa uruguaya no solo no toma ninguno de los tres caminos, sino que tampoco establece criterios o indicadores que guíen a la justicia en su accionar. En este sentido, deja en manos de los trabajadores comprobar el vínculo de dependencia, considerando que un migrante pobre puede negociar como individuo en igualdad de condiciones con una multinacional que cotiza en la bolsa de valores de Frankfurt.

La realidad, con base en las estadísticas y los testimonios, demuestra que no solo hay subordinación jurídica y económica sino condiciones de precarización laboral entendida como el traslado de externalidades al trabajador y la vulneración de sus derechos. La tarifa por servicio la fija la empresa, y en esa medida determinan cuántas horas se debe trabajar para obtener un ingreso, no hay un pago por los tiempos muertos, ni un descanso o lugar donde descansar e incluso ir al baño (la reglamentación de la

Ley lo contempla), y todos los costos de mantenimiento y funcionamiento (incluyendo su empresa unipersonal) así como los riesgos de la actividad, los asume el trabajador. A su vez, no se garantiza ningún tipo de transparencia algorítmica de los mecanismos de evaluación y sanción, ni derecho a explicación por parte de un ser humano. Por si fuera poco se ensaya un esquema de negociación colectiva absurdo, solo para firmantes del convenio.

La mayoría de estas cuestiones siguen sin protegerse. La ley desconoce más derechos de los que garantiza. En este contexto, ante la ausencia de interés político en profundizar el alcance de la protección vigente, cobra relevancia fomentar la organización colectiva de los trabajadores, y se evidencian ejemplos recientes de su potencial para negociar mejores condiciones de trabajo.

### **Reflexiones finales**

Las plataformas digitales de reparto combinan viejas tendencias del mundo del trabajo como el pago a destajo y la tercerización (esta última expandida al menos desde la reestructuración productiva del 1970) y el despliegue de la digitalización materializado en la gestión algorítmica. Los tres elementos intensifican los ritmos del trabajo, destruyen derechos laborales conquistados por la clase trabajadora, y precarizan las condiciones laborales. Lo novedoso en esta organización del trabajo no es el control, aspecto inherente al trabajo alienado, sino la hiperespecialización de ese control posibilitado por el algoritmo, ese ojo que todo lo ve (López, 2021). La Ley 20.396, que establece mínimos de protección para los trabajadores de plataformas digitales de reparto y transporte, opta por no pronunciarse respecto de la naturaleza del vínculo laboral, perpetuando un modelo de trabajo que estructura condiciones extremadamente precarias. Si bien establece que las empresas deben proveer a las y los trabajadores servicios básicos para ir al baño o alimentarse, así como cierta transparencia en los datos, no regula la organización algorítmica del trabajo que determina extensas e intensas jornadas laborales. Pese a las dificultades que estas formas de trabajo presentan para la organización colectiva, existe en Uruguay una incipiente pero potente organización de trabajadores que busca mejorar sus condiciones de trabajo.

### **Referencias bibliográficas**

- Antunes, R. (2018). *O privilégio da Servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Antunes, R. (2020). Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. En R. Antunes (Ed.), *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Boitempo.

- Antunes, R. (2023). Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? *Análise Social (Lisboa)*, LVIII, 512-532.
- Burawoy, M. (1979). *Consentimiento de fabricación: cambios en el proceso de trabajo bajo el capitalismo monopolista*.
- De la Garza Toledo, E. (2012). La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano. En E. de la Garza Toledo y G. Leyva, *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales*. Fondo de Cultura Económica.
- Delivery Hero. (s.f.). *Delivery Hero around the world*. <https://www.deliveryhero.com/brands-countries/>
- Haidar, J. (2020). *Informe de coyuntura n.º 11. La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de repartos en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multimétodo*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Haidar, J. y Keune, M. (2021). Introduction. En J. Haidar y M. Keune (Ed.), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar-OIT.
- López, N. (2025). El yugo invisible de la gestión algorítmica. Un análisis comparado de la organización y condiciones de trabajo de trabajadores dependientes y unipersonales en Pedidos Ya, Uruguay. *Argumentos. Revista de crítica social* (32), 486-523. DOI: <https://doi.org/10.62174/arg.2025.10824>
- López, N. (2021). *Entre la autonomía y la desposesión. El trabajo en plataformas digitales de reparto en Uruguay entre el 2018 y 2021*. (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Márquez, C.; Marrero, N. y López, N. (en prensa) Migrantes en el trabajo de empresas de plataformas digitales. Reflexiones sobre sus mutuas imbricaciones en un contexto de intensificación de la migración sur-sur. En C. Alba Vegas, M. Mora Salas y M. Aparecida, *Debates y miradas sobre el capitalismo de plataformas en América Latina*. El Colegio de México.
- Marrero, N. (Coord.) (2023). *Emprendedores Ya! Capitalismo de plataformas en Uruguay*. Ediciones del Berretín.
- Marrero, N. y López, N. (2022). Gestión, Control y resistencia en las plataformas de reparto en Uruguay. *REALIS, Revista de Estudios AntiUtilitaristas e PosColonias*, (12). <https://doi.org/10.51359/2179-7501.2022.251889>

- Mora Salas, M., Delfino, A. y Véras de Oliveira, R. (2024). Presentación del dossier. El capitalismo de plataformas en América Latina: trazos visibles y horizontes probables. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, (42), 1-17. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2736>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Resumen Ejecutivo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms\\_771675.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas. Proyecto de resolución y conclusiones propuestas*. Conferencia Internacional del Trabajo, 113.<sup>a</sup> reunión, Ginebra. <https://www.ilo.org/es/resource/documento-de-conferencia/ilc/113/proyecto-de-resolucion-y-conclusiones-propuestas-de-la-comision-normativa>
- Pardo Gordano, G. (s. f.). *La protección del trabajo por plataformas digitales en Uruguay. Percepciones de las empresas, los trabajadores, la academia y el sistema político*. Inédito.
- Pasquale, F. (2015). *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press
- Pedidos Ya. (s. f.). *Delivery de comida online*. <https://www.pedidosya.com>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de Plataformas*. Caja Negra Editora.
- Uruguay. (2024). Ley 20.393. Regulación del trabajo en plataformas digitales. *Impo*. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/20393-2024>
- Woodcock, J. (2020). O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. En R. Antunes (Ed.), *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0* (pp. 23-45). Boitempo.
- World Bank. (2023). *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*. World Bank.
- Zuboff, S. (2019). *La era del capitalismo de vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*. Paidós.
- Zukerfeld, M. (2020). Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, (7), 1-50.

*Mesa 3*

**ESCRIBIR PARA TRANSFORMAR: EL MUNDO  
DEL TRABAJO DESDE LOS TRABAJADORES**



# INTRODUCCIÓN

Eva Taberne

Licenciada en Letras (Universidad Federal de la Integración Latinoamericana, Brasil), magíster en Estudios Latinoamericanos (Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Udelar), trabajadora de la educación, militante feminista e integrante del GETIG  
evataberne@gmail.com

Maria Julia Alcoba Rossano

Las mujeres, ¿dónde estaban?

Mary Núñez

Viernes 29 de agosto  
19-15hs

**Mesa 3: Escribir para transformar: el mundo del trabajo desde los/las trabajadores/as**

**Ronda de intercambio con la participación de:**

**Mary Núñez:** trabajadora doméstica, autora del libro *¿Domésticas o esclavas?* (2018)

**Walter Marrero:** exdirigente del Sindicato Único de Peones de Tambo y secretario de la Federación Nacional de Asalariados Rurales

**Maria Julia Alcoba:** exobrera textil, sindicalista y militante feminista, autora del libro *Las mujeres, ¿dónde estaban?* (2014)

**Alicia Santamaría y Jorge Urrutia:** integrantes del Colectivo Ex Trabajadores Sindicalizados de ILDU, coautores del libro *18 de enero 1984. Paro General Contra la Dictadura. Una fecha incómoda* (2024)

**Actividad enmarcada en el Seminario "Enfoques interdisciplinarios sobre el mundo del trabajo, ayer y hoy"**

Sala Luisa Cuesta  
Facultad de Ciencias Sociales (Constituyente 1502)

GETIG  
Grupo de Estudios sobre Trabajo, Izquierdas y Género

Afiche digital realizado para difundir la ronda de intercambio en el marco de las actividades del Seminario.

El Grupo de Estudios sobre Trabajo, Izquierdas y Género (GETIG) ha construido desde sus inicios, en 2018, un vínculo estrecho con organizaciones sociales y políticas de izquierda, generando puentes entre los mundos

universitarios y militantes, por los que transitamos varios/as de sus integrantes. Algunos/as con cargos efectivos, interinos, contratados y otros/as desarrollando carreras y/o proyectos universitarios, compartimos nuestra condición de trabajadores/as e intelectuales anfibios/as, comprometidos con la transformación social (Svampa, 2007).

En esta ocasión, nos pareció fundamental que un evento sobre el mundo del trabajo incorporara el diálogo de saberes entre investigadores/as profesionales y autodidactas, trabajadores/as de la educación (media y superior) y de otros ámbitos, especialmente aquellos/as que sufren condiciones de mayor precariedad y exclusión. Nos hicimos eco de la consigna de Otras —las trabajadoras sexuales sindicalizadas en Uruguay—, que reclama «Nada sin nosotras».

Invitamos a la ronda de intercambio, que moderamos junto con Nadia Birriel, a Mary Núñez (trabajadora doméstica, autora del libro *¿Domésticas o esclavas?*, de 2018), Walter Marrero (exdirigente del Sindicato Único de Peones de Tambo y secretario de la Federación Nacional de Asalariados Rurales), María Julia Alcoba (ex obrera textil, sindicalista y militante feminista, autora del libro *Las Mujeres ¿dónde estaban?*, de 2014), Alicia Santamaría y Jorge Urrutia (integrantes del Colectivo Ex Trabajadores Sindicalizados de ILDU, coautores del libro *18 de enero 1984. Paro General contra la Dictadura. Una fecha incómoda*, de 2024). Todos/as ellos/as habían publicado libros o estaban en proceso de hacerlo, plasmando sus análisis, reflexiones, memorias, cronologías sobre su sector y/o sindicato.



Registro de la ronda de intercambio «Escribir para transformar: el mundo del trabajo desde los trabajadores», viernes 29 de agosto de 2025, Sala Luisa Cuesta de la FCS. Fotografía tomada por Francis Santana

Al organizar la ronda, la primera duda que nos surgió fue la pertinencia de los dos puntos en el título; así como está expresa la enunciación de los diversos mundos del trabajo desde los/as propios/as trabajadores/as que los sostienen y su afán de transformar las perspectivas que se han generado sobre ellos desde el poder, desde la exterioridad, desde quienes han hablado por ellos/as, sin ellos/as o incluso desde los discursos dominantes a la interna de la propia clase trabajadora... Esto es, una suerte de lucha interpretativa.

Por otro lado, si eliminamos los dos puntos («Escribir para transformar el mundo del trabajo desde los trabajadores») aparece la escritura orientada a la transformación del mundo. En primera instancia, el universo inmediato en que están insertos/as sus autores/as, pero también el mundo en general, en la medida en que a través de sus producciones son cuestionadas las desiguales relaciones de clase, étnico-raciales y de género.

Buena parte de estas narrativas parte de contextos de violencia y la escritura funciona como forma de acción política, denuncia, búsqueda de justicia, disputa por la memoria histórica; íntimamente ligadas a la lucha de clases, al conflicto entre explotados/as y explotadores/as, a las miserias de estos/as últimos/as y las formas de resistencia y desobediencia de los/as primeros/as; sin omitir las tensiones y luchas de poder dentro de la propia clase, así como las acciones coercitivas del Estado, en contextos de autoritarismo.

Estos textos señalan una irrupción en la literatura de las voces «de abajo», de trabajadoras domésticas, peones de tambo, obreras y obreros textiles que adoptan la escritura, —con sus normas dictadas «desde arriba» y su matriz colonial—, para que sus historias se vuelvan audibles para un público amplio, en una sociedad en que la escritura tiene mayor prestigio que la oralidad y otros lenguajes. No obstante, el ritmo, la sintaxis y el léxico que utilizan, con gran creatividad, hacen emerger signos identitarios que se resisten a una completa domesticación lingüística.

El uso de la palabra escrita, a veces con la mediación de otros/as (investigadores/as, colaboradores/as) o sin ella, introduce un referente que pone en tensión a la escritura en sí misma, esto es, la experiencia y la reflexión de sujetos que se encuentran al margen, que no son escuchados comúnmente y al escribir dejan al descubierto que la mayoría de los trabajadores de sectores populares no llegan a publicar libros... En general, sus historias circulan oralmente, sus saberes no son considerados generadores de conocimiento. Estas narrativas preguntan silenciosamente por las ausencias y olvidos.

Nos encontramos, en algunos casos, con historias de vida que expresan una realidad colectiva, cuyas salidas también se presentan de esta forma, a través de la organización sindical, redes de solidaridad, y colectivos

feministas. Relatos corales que construyen una suerte de contrahistoria, debatiendo con las producciones bibliográficas existentes desde «dentro», denunciando el carácter ideológico de las omisiones.

La ronda fue una invitación a no escindir lo personal de lo político, el relato de experiencias de la producción teórica, la articulación entre los múltiples y heterogéneos mundos del trabajo, así como a fortalecer los lazos y la colaboración entre trabajadores universitarios y no universitarios, destacando la importancia de la voz propia y el despliegue de formas de relacionamiento que no reproduzcan la violencia epistémica.



Todos/as los/as participantes de la ronda al finalizar el evento. Fotografía tomada por Luciana Porrini.

A continuación, siguen las intervenciones de los/as participantes de la ronda de intercambio.

### **Referencias bibliográficas**

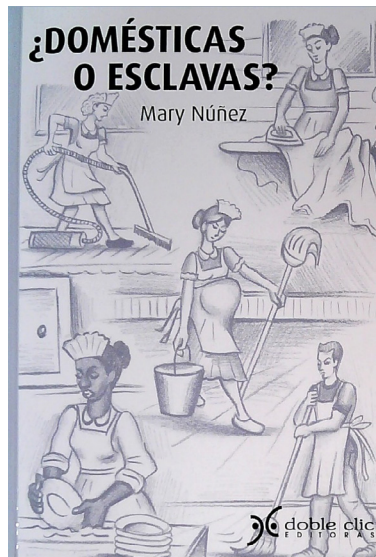
Svampa, M. (2007, 29 de julio). ¿Hacia un nuevo modelo de intelectual? *Maristella Svampa*. <https://www.maristellasvampa.net/publicaciones-periodisticos.shtml>

## INTERVENCIÓN DE MARY NÚÑEZ

Mi nombre es Mary Núñez, soy trabajadora doméstica.

Nací en la ciudad de Artigas el 11 de noviembre de 1966. Me vine a Montevideo con la esperanza de cumplir sueños y trabajar por un salario digno. En 2018 me hice autora, de la noche a la mañana. Mis sueños se hicieron realidad, pero a un precio muy alto. Escribí mi primer libro en 2018. Un libro que fue premiado: Bartolomé Hidalgo, Revelación 2018.

El libro nació de una experiencia personal muy dolorosa. Fui despedida de forma abusiva. Esta situación me marcó profundamente y me hizo mirar con otros ojos nuestra realidad, lo que vivimos muchas mujeres que trabajamos en casas de familias.



Tapa del libro *¿Domésticas o esclavas?* de Mary Núñez.  
Montevideo, Doble Clic Editoras, 2018.

No se trataba solo de mi historia, al hablar con otras compañeras empecé a escuchar testimonios muy similares, que se repetían una y otra vez. Esa fue la chispa que me impulsó a escribir. No quería que estas historias quedaran en el silencio, ya que durante años nuestras historias han sido ignoradas, minimizadas o simplemente silenciadas. Quise que nuestras voces no se pierdan, que se escuchen fuertes y claras.

Escribir este libro fue la forma que encontré de sanar, de luchar, de transformar la bronca en palabras. Lo escribí yo misma, porque nadie mejor que una trabajadora doméstica para contar lo que realmente significa serlo. No quería que hablen por mí, ni que alguien de afuera cuente nuestras historias. La única ayuda que tuve fue de una amiga que me ayudó a corregir el manuscrito antes de buscar una editorial. Yo financié mi libro.

Tuvo mucha difusión, en mis compañeras generó orgullo ya que muchas se sintieron identificadas, valoradas y visibilizadas por primera vez. En el medio universitario causó sorpresa, respeto y reflexión. Estudiantes, docentes e investigadores se acercaron a una realidad que suele quedar fuera de los libros y las salas.

Este libro nos muestra que nosotras, las trabajadoras domésticas, también tenemos pensamientos, mirada crítica y una historia que contar. Para la sociedad el libro fue una herramienta poderosa para visibilizar un problema que hizo ruido. En 2021 escribí mi segundo libro: *Me cortaron las alas y no pude volar*.



Intervención oral de Mary Núñez durante la ronda de intercambio, 29 de agosto del 2025, en FCS. De izquierda a derecha: Alicia Santamaría, Jorge Urrutia, Mary Núñez y Eva Taberne. Fotografía tomada por Francis Santana.

# INTERVENCIÓN DE WALTER MARRERO

## Introducción

En primer lugar quiero agradecer la invitación y saludar a los organizadores y las organizadoras del seminario; en segundo lugar, a los integrantes del panel; y en tercer lugar, a todos los presentes. Yo preparé una exposición escrita de 15 minutos aproximadamente. En ella quiero informar de dónde provengo e intentar dar una idea del proceso de lucha de un sector de trabajadores y trabajadoras del Uruguay, que son los olvidados de la tierra. Aprovecho para destacar el excelente trabajo de Yamandú González en su libro que lleva ese título.

Nací en Villa Rodríguez, hoy ciudad de Rodríguez, con cinco hermanos y tres hermanas. Cuando tenía un año nos fuimos a vivir al tambo. Mi madre cocinaba para 20 peones, mis hermanos más grandes eran peones también.

Por 1949, un día de esos en que se cobraba y Marrero iba al pueblo, pasaron las horas y no volvía. Mi madre, muy preocupada, planteó ir a buscarlo (ya hacía un tiempo había tenido un accidente) y la patrona dijo que no, porque había mucho por hacer. Se armó. Es el primer recuerdo de mi existencia, ver a mi madre llorar. Mi hermano mayor que le dijo «no cocina más». A mí siempre me pareció que ahí empecé a vivir.

Se llegó a un acuerdo, no cocinaba más, pero no se iban del establecimiento, seguían trabajando cuatro y nos mudábamos para un rancho (miserable, de paja y terrón, muy deteriorado, que quedaba en medio de los dos tambos). Hasta 1955 no me di cuenta de las injusticias, la explotación y los malos tratos de las grandes patronales de la cuenca lechera.

No sé cuándo sucedió, pero sucedió. Comenzaron a hacer comentarios del sindicato, de los comunistas, de las huelgas, de un negro que venía de Montevideo, de peones que venían de Florida y habían participado en el 54 cuando la ANPL firmó un convenio con el sindicato (el Sindicato Único de Peones de Tambo se había formado en Mendoza Grande por 1943) y no lo cumplió.

Se empiezan a realizar reuniones con dirigentes de la UGT, se había designado a dos compañeros para ayudar a la organización: José Zinola para San José y Pedro Aldrovandi para Florida, aunque cualquiera de los dos, según las necesidades, iba a uno u otro lugar.

Es muy difícil para mí darles una idea de lo que significaron estos dos compañeros para nosotros, fueron todo, maestros, amigos, orientadores, descubridores de la posibilidad de un mundo mejor, que teníamos derechos, que sin nosotros el patrón no eran nadie, que era posible vivir mejor, tener una mejor vivienda, que los obligáramos a pagarnos un salario, no a su gusto sino establecido por ley. Y que todo eso tenía una condición ineludible, formar un sindicato, unirnos y luchar, que ya en Florida lo estaban haciendo.

En Isla Mala funcionaba una dirección del sindicato en el comercio de Isolina Piedrabuena, frente a la estación del ferrocarril.

Fue creciendo el movimiento, ya que se estaban dando dos condiciones fundamentales: 1) la terrible miseria, la desocupación, ya no se podía vivir; 2) la conciencia del peón que recogía las experiencias de la clase obrera de la capital, transmitida por los dirigentes mencionados (no voy a hablar ahora sobre algunas cosas de estos dos queridos compañeros porque estoy intentando realizar un trabajo en el cual incluyo algunas biografías relacionadas con anécdotas que me vinculan personalmente con ellos en el correr del tiempo).

Desde 1958 en adelante fueron años duros para mi familia. La huelga nos trajo la consecuencia de la brutal persecución de la gran patronal tambera y sus aliados de la policía.

Mis hermanos mayores participaron en la huelga general, que comienza en diciembre de 1956, en la que se ganó y se conquistó un salario mínimo por ley y otros beneficios.

Hay que destacar que este triunfo fue posible por nuestra lucha y por la solidaridad de la clase obrera que el 7 de febrero de 1957 realizó un paro general de 24 horas en solidaridad con nosotros. En este paro participaron 150.000 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la UGT y sus 21 filiales. En el acto que se realizó en la explanada del Palacio Legislativo habló Hernando Marrero, que posteriormente fue elegido secretario general del SUPT.

No se puede dejar de mencionar que el gobierno de Luis Batlle mandó al ejército a los tambos para proteger a los krumiros, atendiendo a una solicitud de la gran patronal tambera.

No era y no fue fácil la etapa que se vino. La patronal estaba como rabiosa. En los tarros de la leche que volvían vacíos a los tambos mandaban los nombres de a quienes no se les debía dar trabajo. Más de cinco meses estuvieron presos 18 compañeros en la cárcel de Florida sin que hubieran cometido ningún delito que no fuera defender sus derechos sindicales por los caminos legales. Orgulloso de haber ayudado, con anécdotas y datos concretos sobre estos hechos en la investigación de Yamandú González.

A mí me gustaría escribir sobre algunos compañeros individualmente que son representativos de la gran batalla colectiva, porque esa batalla colectiva se desarrolló con individualidades que merecerían una mención especial. En eso estoy. No sé si me saldrá. También algunas de esas anécdotas que nos tocan personalmente.

Hay otro tema que nosotros debemos señalar: los intentos de dividir al Sindicato, incluso un intento de desafiliarlo de la Central CTU en 1961. Después, la formación de un sindicato en Cardal llamado Sindicato Nacional de Peones de Tambo. Este núcleo muy pequeño funcionó en el bar de un tal Longo en Cardal. Quienes estaban en la dirección eran amigos de las patronales más reaccionarias, fundamentalmente de las zonas de Cardal e Isla Mala. El cura Arrillaga en Isla Mala era el ideólogo y principal difusor. Para nosotros eran divisionistas, porque en lugar de defender a los peones, defendían a la patronal.

Por eso duró muy poco, la experiencia de lucha en todo el proceso había afirmado en forma contundente una conciencia de clase en la amplia mayoría de los peones de tambo. Nosotros no combatíamos a ASU ni los confundíamos con el IUES, nosotros luchamos desde nuestros orígenes por la unidad junto a nuestra Central y nos enfrentábamos a quien intentara separarnos de ella.

### **Zorro Munique**

Según decía Pérez, del barrio Las Canteras en Canelones (Pérez era un milico jubilado), a fines de la década del 40, estando en actividad, había encontrado a un niño lleno de piojos y sucio, lo llevó a la comisaría, averiguaron por unos días y no apareció ningún familiar. Se lo llevó para la casa. Mucha comida no había, él me comentaba, «Ignacio le comía la comida al perro», y el único bicho capaz de hacer eso era el zorro, y así lo empezaron a llamar.

Cuando adolescente, se fue a trabajar a los tambos y se comenzó a llamar Muniz, de ahí se empezó a deformar el nombre y, cuando yo lo conocí por 1961, ya en la cuenca lechera, le decían Zorro Munique.

En esos años era muy dura la lucha contra la patronal tambera, se venía de una huelga en 1956-1957. Los tamberos que estaban en la Asociación Nacional de Productores de Leche mandaban a los tambos, en los tarros vacíos, las listas negras. El que figuraba en ellas y llegaba a pedir trabajo, si les daba tiempo podía comerse una calaboceada.

Los códigos del Zorro eran escasos; su pasión el vino y el tabaco. Cuando iba al pueblo en una noche se gastaba todo. En muchas oportunidades llegó a verme a las 3 de la mañana, vino embotellado, lechón, de todo, comprado en lo del Negro El 8.

Al otro día, infaltable el mangazo. A mí, por ser dirigente del sindicato, me tenía un especial aprecio, yo también a él, sentía un profundo desprecio contra los culpables de que existieran «los zorros muniche», estaba convencido de que era imposible revertir esa conducta en forma individual. Tengo que señalar que en varias oportunidades llegué a un tambo estando el Zorro y en todo momento estuvo a mi lado, juntando a la gente para la reunión, conseguir comida, etc.

Con el Zorro Muniche, Carlitos Montiel y alguno más cometí un error que hasta hoy me da mucha tristeza. A fines de 1975, cuando la operación Morgan, fui requerido por el ejército («peligroso agitador sindical, sumas precauciones en detención y traslado»). Por esa fecha yo vivía en la ciudad de Florida, en un rancho que estaba en un terreno al fondo de la casa del dueño. Ese mediodía habíamos juntado entre todos para hacer un guiso, faltaba yerba y vino. Me tocó a mí, fui al boliche de Benítez, a una cuadra: «Hola Marrero, ¿te enteraste que hace un rato el ejército le allanó la casa a Lorier?». «No, para nada». Salí volando, estaban en ese momento Isidro y Chanquet, otros llegarían. Agarré el bolso, metí todo lo que pude y rajé a tomar el tren de las 12 rumbo a Montevideo o Rodríguez.

A Isidro y Chanquet les dije que se fueran porque venían y si alguien preguntaba por mí (ahí el error), que había ido a hacer una suplenteada a Villa Vieja, ese grave error hasta hoy, con más de 80 años, lo lamento. A Isidro y Chanquet se los llevaron, me dijeron que en menos de media hora estaban ahí. Como habíamos quedado, dijeron lo de Villa Vieja, para allá salieron allanando todos los tambos de la zona. Del tambo de Duro o Calandria se llevaron al Zorro y a Carlitos Montiel. Los trataron muy mal. Ellos no sabían nada. Son errores que llevas contigo hasta la muerte.

Cuando llegué del exilio, ocho años después, el Zorro había fallecido y Carlitos lo primero que me mostró fue un testículo, el otro lo perdió en las torturas que recibió.

La lucha te da satisfacciones porque lo hacés para cambiar una sociedad injusta, contra la pobreza y la injusticia, pero también te da mucha tristeza —infinita tristeza— cuando cometés esos errores. De esto que relato me enteré ocho años después de lo sucedido, a Carlitos le pedí perdón y me lo aceptó, porque nos conocíamos hacía más de 30 años, pero Muniche ya no estaba. Cada tanto me acuerdo y me da mucha tristeza.



Intervención oral de Walter Marrero durante la ronda de intercambio, realizada el 29 de agosto del 2025 en FCS. De izquierda a derecha: Alesandra Martínez, María Julia Alcoba, Walter Marrero y Héctor Tierno. Fotografía tomada por Francis Santana.



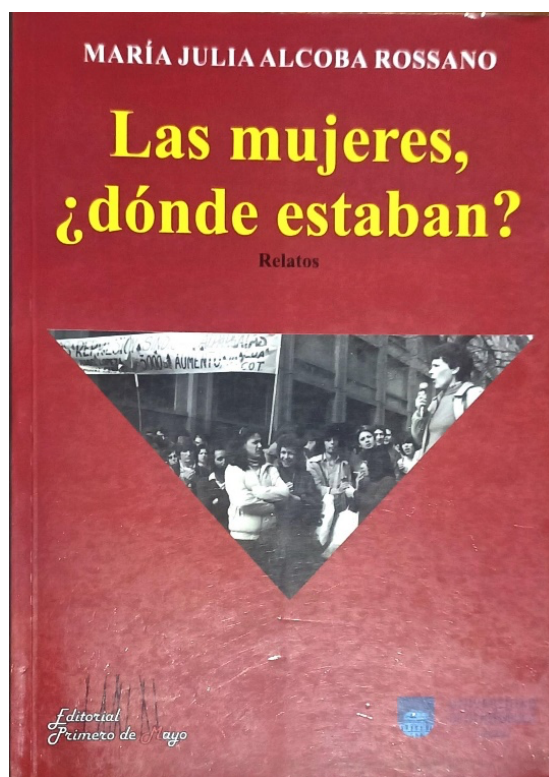
## INTERVENCIÓN DE MARÍA JULIA ALCOBA

Durante mi época de militante sindical y política, en las décadas del 50 y 60, hacía notas y apuntes sobre las acciones sindicales que veníamos realizando. Incluso llegó a publicarse una nota periodística en el SOL del PS de Montevideo, y recuerdo que en aquella oportunidad Guillermo Chifflet me dijo que tenía condiciones para escribir, pero la vida me llevó por otras tareas, sobre todo a partir del nacimiento de mi primer hijo, José Conrado y años más tarde Ernesto y Felipe, me fue muy difícil retomar esa faceta.

Cuando regreso del exilio (después de 1985), tenía ya mis primeros cuentos escritos, sin revisar ni corregir, surgieron como una necesidad interna, sin previa formación literaria, ni en la técnica de la escritura. Los relatos cortos de: *¿Las mujeres dónde estaban?* los empecé a escribir en 1981 para estar cerca de esas mujeres que conocí en Uruguay a partir de 1957, en los arrozales, las marchas de las «cañeras» pidiendo tierras para trabajar, víctimas del hambre y la pobreza, luchando desde su sindicato: UTAA. Surgieron y surgirían más mujeres: pescadoras de Rocha, las mujeres de las casillas del Cerro de Montevideo, las mujeres de las fábricas textiles: El Robo, El Patrón, etc.

El exilio: vives en un lugar donde no quieres ir a vivir, te arrancan como a una planta que estaba contenta en su jardín, y tu memoria te lleva sencillamente a sentir esa soledad, que no es posible explicar con palabras. Durante los primeros años en Barcelona, con cargas laborales (incluso al principio sin contrato de trabajo, porque mi visado no me permitía trabajar) y con hijos aún chicos era difícil dedicar tiempo a expresar con palabras escritas todas las vivencias, emociones intransferibles, que me atravesaron a lo largo de la vida, como trabajadora, feminista, militante sindical y en posiciones ideológico-partidarias de izquierda, desde los 13 años.

Durante 1981, entonces, coincidiendo con el fallido golpe de Estado en España, el 23F, casi tres golpes después (1973 Uruguay, 1976 Argentina y casi entonces: 1981 España), escribo mis primeras notas, que se irán convirtiendo en los cuentos e historias finales que serán publicadas muchos años más tarde (*Las mujeres ¿dónde estaban?*, Udelar, PIT-CNT, Editorial 1.º de Mayo, 2014).



Tapa de la primera edición del libro *Las mujeres, ¿dónde estaban?*, de María Julia Alcoa Rossano. Montevideo, Editorial Primero de Mayo, 2014.

Los cuentos, por otra parte, tienen una historia propia, con malentendidos y pérdidas, pero también encuentros y posibilidades. En 1992, dejé los escritos en manos de la compañera y amiga, militante Feminista: Graciela Lopater, con quién estuvimos trabajando en un guion para un video breve sobre mujeres, para presentar en un Concurso. Utilizamos el cuento *Del azúcar a la sal*, sobre doña Eva. Con ella quedó la carpeta gris, y los cuentos se fueron de mi lado. Por sí mismos se fueron a vivir su suerte, no supe más de ellos.

Años más tarde, tras un paréntesis en que estuve fuera del país, recién cuando volví, me entero por amigos, que en el libro de Yamandú González *Los Olvidados de la Tierra* —un libro muy interesante y que recomiendo— había un relato: «Las mujeres del arrozal», que hablaba de mi autoría. ¡Qué alegría y qué tristeza no saber el paradero de mis textos! ¡Sí!, definitivamente tenían vida esas historias, tienen algo que contar, esas mujeres tienen voz e historia propia. Me gustó hablar con González porque me explicó que los había sacado del semanario *Noticias* de Colonia, Uruguay, que se editaba en Juan Lacaze. Así recuperé mis historias.

Finalmente, tras mucho trabajo, con la imprescindible ayuda de Susana Baliña principalmente, y un gran número de personas a las que no olvido, se publicó el primer libro: *Las mujeres ¿dónde estaban?* Más tarde se reeditó ampliado y además en formato digital, y recientemente se publicó mi segundo libro: *Cuentos de Julia para mujeres que están*, también con gran apoyo de jóvenes compañeras y compañeros, que son unos preciosos seres que Dios puso en mi camino.

Estos últimos años, ya en mi casa, en el Cerro de Montevideo, me visitaron primero muchachas/os que integraban el IADR, Grupo Interdisciplinario de Investigación Acción sobre Desigualdades en el Medio Rural (grupo que ya no existe, que trabajaba para el archivo Udelar). Los primeros fueron: Agustín Juncal, Matías Carámbula de la Facultad de Agronomía, Lorena Rodríguez de la Facultad de Sociología y Alicia Migliano de la Facultad de Psicología, interesados en mi participación en el movimiento sindical y social. Y luego otras universitarias/os. Dos o tres años frecuentaron mi casa, donde recogían apuntes, relatos y anécdotas mías y de los grupos solidarios con la situación de Uruguay que funcionaron durante el Exilio.

El trabajo con los muchachos y muchachas, que siguen acompañándome en diferentes tareas (archivo, documentación, etc.), me permitió un acompañamiento muy positivo, en mis años de desexilio en Montevideo. Mi exilio, no puedo negarlo, fue doloroso, mujer trabajadora, madre de tres hijos, a mi suerte o a mis desgracias. Las visitas de estos nuevos compañeritos/as estos últimos años me dieron fuerza para seguir la lucha, en tanto el golpe de Estado cívico y militar en Uruguay, había dejado profundas huellas en mí y en el pueblo uruguayo. Ellos me ayudaron a explicar mi historia personal y la de los compañeros del exilio y desexilio en Uruguay. Durante ese triste período de nuestra historia reciente, que está plagado de cárcel, muerte y desapariciones de tantas compañeras y compañeros, que persiguió toda forma de lucha de los trabajadores y trabajadoras y que todavía es imprescindible seguir trabajando por la Verdad y la Justicia.

Quiero reforzar la idea de que esos jóvenes universitarios me dieron la fuerza y el ánimo en mi vejez, y se movieron para conseguir los recursos para publicar aquellas historias.



Intervención oral de María Julia Alcoba, leída por Alesandra Martínez durante la ronda de intercambio realizada el 29 de agosto del 2025 en FCS. De izquierda a derecha: Alesandra Martínez, María Julia Alcoba, Walter Marrero y Héctor Tierno. Fotografía tomada por Francis Santana.

# INTERVENCIÓN DEL COLECTIVO DE EX-TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE LA EX ILDU

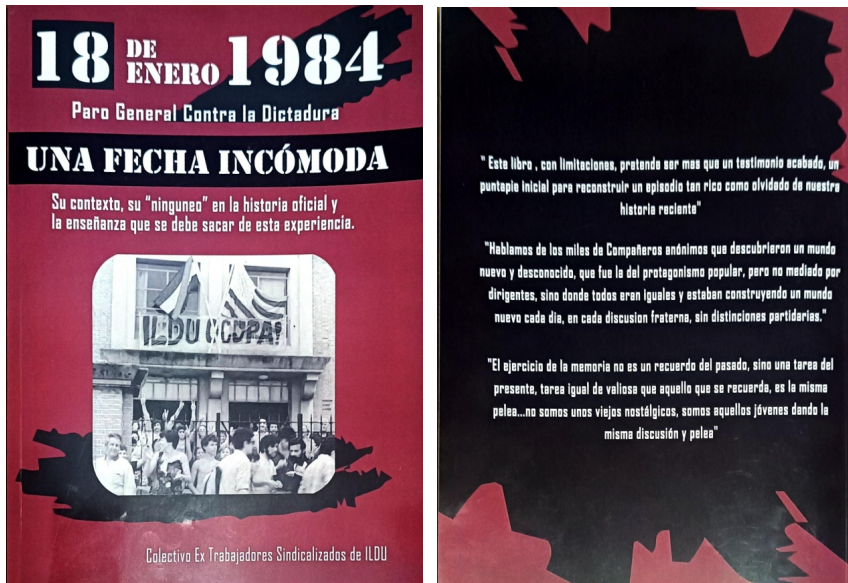
El porqué de nuestro libro *18 de enero de 1984. Paro General Contra la Dictadura. Una fecha incómoda*, su proceso de creación y su objetivo

*El pasado no existe. Si el pasado está presente perturbando, entonces es presente*

Martin Heidegger

*El gusto por la verdad no impide la toma de partido*

Albert Camus



Tapa y contratapa del libro *18 de Enero 1984. Paro General Contra la Dictadura. Una fecha incómoda*, del Colectivo Ex Trabajadores Sindicalizados de ILDU. Montevideo, edición de los autores, 2024.

Nuestro libro fue el resultado de un largo proceso de un conjunto de militantes sindicales de aquellos años decisivos para nuestro país, a la salida de la dictadura.

40 años pasaron para que se concretara la idea de rememorar aquellos acontecimientos, centrados en la ocupación de la planta de la textil ILDU, como símbolo de un contexto mucho más amplio; de hecho, si bien todos los que trabajamos en el libro trabajamos allí, no todos estaban en aquel momento, algunos entraron en años posteriores, pero vivieron esa época en otros ámbitos sindicales y/o barriales, lo que nos dio un panorama más amplio de lo que pasó.

En estos 40 años algunos seguimos militando en ILDU hasta su cierre en 1994, pero todos siempre en ámbitos de militancia social.

Cuando empezamos a recorrer los últimos años de actividad laboral, decidimos que ahora sí, teníamos el tiempo y la distancia necesaria para dejar escrito lo que vivimos.

Nos movía la injusticia del desconocimiento académico y político casi general —diríamos hasta ocultamiento o menosprecio— de lo que significaron los hechos sucedidos en un año —desde el 1.º de mayo de 1983 al 1.º de mayo de 1984— donde se jugó la suerte de nuestro país, en un escenario internacional de reseteo en todos los planos —económico, social, laboral, cultural, político, etc.—, dados los síntomas del agotamiento de las bases materiales del sistema capitalista-republicano, ya comenzado en los años 70 con las dictaduras en América Latina... implantación de las dictaduras primero y su supresión luego —«renacimiento» de las «democracias»—, auspiciadas, decretadas, facilitadas, por el mismo autor, EE. UU.

Cuando comenzamos a planificar el libro y a investigar, nos dimos cuenta de que no solo era reivindicar sucesos olvidados, sino reivindicar formas de funcionamiento horizontales, participativas, autogestionarias; que justamente la «nueva democracia» veía como obstáculos para sus planes, planes que a más de 40 años vemos cómo se han ido implantando en todos los planos, desde la educación y la cultura, hasta la desmovilización y la conversión forzada del trabajador con conciencia colectiva y de clase hacia un «emprendedor» individual, y en el medio la depresión, las drogas y la apatía social como resultado natural de este proceso... panorama ideal para lo que vemos hoy: un neofascismo con todo lo que ello implica.

Para ello evaluamos dejar en manos de un historiador la elaboración del libro, pero confiamos en nuestras fuerzas, ¿qué mejor que lo escriban las personas que vivieron esos hechos, con una mochila riquísima de luchas, asambleas, etc., solo siendo portavoces de las decisiones colectivas? Porque debe quedar claro, solo somos portavoces de luchas colectivas, no somos más ni menos que cualquier compañero anónimo, esos anónimos

que hacen la historia cotidiana y que en la mayoría de los casos son ninguneados, y manipulados por los que buscan o detentan el poder político.

Por eso, nuestro libro no es solo la narración de los hechos, sino que, cuanto más investigábamos, más se consolidaba una opinión sobre ellos, una opinión que intuitivamente teníamos desde aquellos años, pero que a la luz de datos que no conocíamos y/o que no habíamos relacionado, los podíamos ahora sistematizar, dándonos un panorama más global, más general.

Cuando lanzamos el proyecto, en los locales de los sindicatos de Funsa y Médica Uruguaya, en 2023, lo hicimos convocando a militantes de aquella época, fundamentalmente para saber si teníamos apoyo y, por otro lado, porque hay muy poca documentación de la época y necesitábamos testimonios. Tuvimos las dos cosas y emprendimos el camino, como siempre, junto con los compañeros.

En este mundo actual, que vive en un presente perpetuo, la historia como disciplina, generalmente, inconscientemente, se vive como el relato épico, admirable, de personajes que vivieron hechos que conmueven el hoy, es decir, como un aditamento emocional para este mismo presente, para consumo apetecible.

Así se tiende a verla como algo individual y no como procesos colectivos, como acontecimientos excepcionales y no como parte de un proceso histórico, jalones que van explicando las sociedades en que vivimos, y esta visión individualista es otra victoria del Sistema actual.

Y lógicamente a todos nos pasa, no en vano vivimos en esta época, tendemos a esperar el reconocimiento de aquello que vivimos.

Pero creemos que la Historia debe entenderse como eso, un proceso que explica a nuestras sociedades, y por tanto, explica nuestro presente.

Por lo tanto, nuestro libro pretende como principal objetivo ser una contribución a esa explicación de nuestro presente, pero también una contribución a la discusión necesaria para la búsqueda de caminos para lograr una sociedad mejor.

Como dijimos, ese año transcurrido entre los años de 1983 y 1984 fue —para nosotros— la última oportunidad que tuvimos de torcer los planes imperiales, pero en la investigación que realizamos vimos que antes y después de ello existieron acontecimientos similares. Antes, como acumulación de una conciencia social y colectiva que desembocó en PIT-Asceep-Fucvam, con una fuerza impresionante y frenada por la acción de todos los Partidos políticos, y luego, como últimos estertores de ese impulso, ya herido de muerte.

De antes podemos mencionar, entre muchas otras, las huelgas de 1951-1952, y posteriores, el tercer congreso del PIT-CNT (noviembre de 1985) con el retiro de 506 congresistas, las coordinadoras anti-razzias,

etc., todas estas experiencias prácticamente ignoradas por la academia en general.

¿No serán justamente, estas metodologías derrotadas —horizontalidad, participación, autogestión, etc.— las respuestas a nuestras interrogantes sobre nuestro futuro?

Las metodologías triunfantes en todas estas experiencias nos han traído hasta aquí, no solo en Uruguay, sino en el mundo.

Metodologías que nos están llevando hasta el potencial peligro de nuestra extinción como especie, y en el mejor de los casos a una escalada de eliminación de gran parte de la población humana, como ya lo estamos viendo, sin un mínimo de compasión y empatía, ni siquiera con niños.

¿Creemos que como siempre, en un mundo que ya no tiene reglas claras de relacionamiento, estamos a salvo, cuando ya se insinúan guerras imperialistas en nuestro continente, buscando desesperadamente recursos para los poderosos a cualquier precio?

Como dijo un periodista latinoamericano en Medio Oriente: «somos los próximos palestinos».

Y como decimos en el libro: «El ejercicio de la memoria no es un recuerdo del pasado, sino una tarea del presente, tarea igual de valiosa que aquello que se recuerda, es la misma pelea... no somos unos viejos nostálgicos, somos aquellos jóvenes dando la misma discusión y pelea».

El objetivo de nuestro libro será cumplido si provoca una discusión colectiva de lo vivido como base para lo que queremos vivir.

El 18 de octubre de este año, cuando logramos colocar dos placas recordatorias en el ex local de la ILDU —Veracierto 2117—, liberamos nuestro libro, se lo puede descargar escaneando este QR.





Intervención oral de Alicia Santamaría durante la ronda de intercambio realizada el 29 de agosto del 2025 en FCS. De izquierda a derecha: Alicia Santamaría, Jorge Urrutia, Mary Núñez. Fotografía tomada por Francis Santana.

**Colectivo de Ex-Trabajadores Sindicalizados de la ex ILDU**  
**parogeneral1984@gmail.com**



*Mesa 4*

**EL MUNDO DEL TRABAJO Y SU ENSEÑANZA:  
UNA ARTICULACIÓN ENTRE PERSPECTIVAS  
TEÓRICAS Y PRÁCTICAS DE AULA**



# INTRODUCCIÓN

Marianela Machado

Docente de historia en Dirección General de Educación  
Secundaria (DGES-ANEP), maestranda en Historia Rioplatense  
en Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación  
marianelamachado@gmail.com

Juan Maximiliano Santos

Maestrando en Ciencias Humanas, opción Historia  
Rioplatense (FHCE-Udelar). Docente en DGETP-ANEP  
maxisanpereira@gmail.com

La cuarta mesa del seminario nos invitó a pensar el mundo del trabajo desde su enseñanza con docentes en diferentes ámbitos y disciplinas, como un momento importante en el desarrollo del campo tanto en ámbitos universitarios, terciarios, así como la ampliación de su enseñanza en educación media. Esto se torna fundamental dado que, como señala Ana Zavala, en los ámbitos de investigación «los docentes son actores de reparto o incluso “extras”. Son el objeto investigado, no los investigadores» (2014, p. 242), cuando se trata de la práctica. Claramente, en los últimos años eso ha cambiado, sobre todo en un proceso donde los y las docentes buscan jerarquizar el lugar de la investigación en su práctica profesional y que se reconozca la relevancia del mismo para las ciencias de la educación y, por qué no, para los propios campos disciplinares que muchas veces, están muy alejados de pensar la recepción de su producción.

A su vez, también se tornó interesante la mesa ya que puso a dialogar, sujetos que investigan sobre el mundo del trabajo, los que enseñan sobre ese mundo y los que realizan las dos tareas. Eso permite, e hizo en ese momento, conversar, «girar juntos», para retroalimentar unas y otras prácticas.

Es así que conformamos esta mesa, donde Pablo Vallejo, Silvana Pera, Ana Buela, acompañada de sus estudiantes, y Daniela García nos compartieron experiencias y reflexiones sobre su tarea en el aula, la inserción de sus prácticas en ciertos contextos y sus proyectos en torno a los mismos.

En el caso de Pablo, abordó el uso de los indicadores económicos como herramientas pedagógicas, donde la contextualización y el análisis desde la procedencia e intereses que los producen son importantes. A su vez llamó a «no temerle a la historia económica» y a que los docentes promuevan en el aula una lectura crítica de las fuentes y resultados estadísticos para un mayor enriquecimiento del análisis, en lugar de reproducirlos de manera acrítica.

Luego, Silvana presentó una experiencia concreta de aplicación de la historia económica en la enseñanza de la historia americana en el ámbito de formación docente. Su exposición despertó interés por la claridad visual y conceptual de los mapas y esquemas utilizados, que demostraron el potencial de los recursos gráficos para facilitar la comprensión de procesos estructurales y dinámicas regionales.

Ana puso la nota de frescura a la mesa, al compartirla con sus estudiantes de sexto año, mostrando el trabajo realizado en su curso del liceo n.º 63, a partir de un debate actual sobre la regulación laboral de las y los trabajadores de plataformas. Ellos nos presentaron la relación que se puede establecer entre contextos históricos diferentes como el actual y el de principios del siglo XX en Uruguay, para habilitar la investigación en el aula de educación media y reflexionar críticamente sobre lo que viven personas que vemos en la calle con una campera de Rappi o Pedidos Ya.

Finalmente, Daniela nos compartió un recorrido histórico de la carrera de Relaciones Laborales, analizando su origen, transformaciones y desafíos contemporáneos. Allí nos permitió reflexionar sobre las tensiones entre formación académica, mercado de trabajo y demanda sociales, cuestiones que se insertan en diferentes trayectos de la educación.

Estas exposiciones nos llevan a recuperar el lugar del docente como creador de experiencias y conocimientos, que no necesariamente están en un manual, sino que se renuevan en función de las necesidades de sus cursos, de su tiempo, de sus deseos de enseñanza, comprendiendo este ejercicio como una experiencia situada y única. Pero también partiendo de la necesidad de generar más espacios ya que, como señala Josep Fontana (2003), la enseñanza de la historia, así como los temas del mundo del trabajo agregaremos,

se trata de un proyecto que tenemos que ir inventando entre todos, no desde el distanciamiento de la teoría, sino desde la experiencia misma del trabajo. Los investigadores desde lo que Thompson llamaba “la realidad ambigua y ambivalente” del archivo, es decir, de los testimonios de la vida; los enseñantes desde la búsqueda de los enfoques y los métodos que puedan despertar conciencia en aquellos a los que se les ha encomendado formar. (p. 26).

Para terminar esta introducción queremos señalar que, casualmente, el comienzo de las jornadas interdisciplinarias se dio el 28 de agosto, fecha del fallecimiento de Edward P. Thompson en 1996. Y justamente, la coincidencia nos permite recordar un personaje central para la investigación histórica, en donde la experiencia docente con estudiantes de la clase obrera en los años 50, fue central para pensar su concepción y proyecto historiográfico. De los cruces y trayectorias como las del profesor Thompson es desde donde emerge la mesa 4 y los textos que invitamos a leer.

### **Referencias bibliográficas**

- Fontana, J. (2003). ¿Qué historia enseñar? *Clio & Asociados* (7), 15-26. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.10297/pr.10297.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10297/pr.10297.pdf)
- Zavala, A. (2008). La investigación práctica de la práctica de la enseñanza. *Clio & Asociados*, (12), 241-271. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.10360/pr.10360.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10360/pr.10360.pdf)



# LOS INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO: PRESENTACIÓN Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS PARA SU USO EN EL AULA

Pablo Vallejo

Asistente del Programa de Historia Económica y Social  
(Facultad de Ciencias Sociales, Udelar). Docente de ANEP.

pablo.vallejo@cienciassociales.edu.uy

## **¿Cómo medir en el mercado de trabajo? Presentación y crítica de las categorías de análisis e indicadores habituales**

El mercado laboral atraviesa la vida del estudiante como pocos conceptos económicos. Él mismo es o será agente de dicho mercado, con seguridad miembros de su familia lo integran, del trabajo proviene la principal fuente de ingresos de su hogar y también, posiblemente, muchas de las inquietudes y zozobras de la vida cotidiana tienen relación con la actividad laboral: desde si se come o no se come, pasando por el estrés del clima de trabajo, o las restricciones económicas y de tiempo que supone el cuidado de personas dependientes.

Tener información exhaustiva y objetiva sobre el mercado laboral es esencial para distintos objetivos: aproximarse al nivel de ingresos y las condiciones de vida de la población, valorar la situación macroeconómica del país, identificar colectivos sociales con dificultades de inserción, diseñar políticas económicas, entre otros. Por ello, los gobiernos realizan diversos esfuerzos por sistematizar datos referidos al mercado de trabajo, para lo cual los organismos de estadística siguen criterios y categorías de análisis uniformes establecidos por la OIT (Amarante *et al.*, 2020). La piedra angular en este sentido es la clasificación de la población según edad y vínculo con el mercado laboral, como se ve en la siguiente figura.

**Figura 1. Clasificación de la población desde la perspectiva laboral**



Fuente: BCU-CAF (2015).

La población total se clasifica en primera instancia, según su edad, distinguiendo entre quienes tienen edad legal para trabajar (en Uruguay, mayores a 15 años) y los menores de ese umbral. Obsérvese que, estadísticamente, el trabajo infantil no cuenta en las estadísticas oficiales, lo que a todas luces soslaya una realidad que asola una parte no despreciable de los niños y adolescentes del Uruguay, y es un tema especialmente grave en el mundo periférico.

La población en edad de trabajar, a su vez, se clasifica según participe o no del mercado laboral al momento del relevamiento. Quienes trabajan o buscan trabajo conforman la oferta laboral de la economía, denominada población económicamente activa. Por su parte, aquellos individuos mayores de 15 años que no están ofreciendo su trabajo en el mercado, constituyen la población económicamente inactiva. Así, gran parte de los jubilados, estudiantes, rentistas o «amas de casa» conforman este grupo. En este sentido, dos observaciones se vuelven relevantes. La primera radica en la omisión deliberada del trabajo no remunerado en las tareas del hogar y de cuidados; este trabajo genera valor aunque no se comercialice en el mercado, y su desempeño continúa presentando un sesgo hacia las mujeres, subestimando así su contribución a la economía. La segunda observación es la existencia de un «desempleo oculto», no captado en las estadísticas, constituido por los trabajadores desalentados; es decir, quienes transitoriamente abandonaron la búsqueda de trabajo por no tener expectativa de conseguirlo.

Por último, la población económicamente activa se clasifica en desocupados y ocupados. Los desocupados son considerados como tales en la medida que buscaron activamente trabajo durante el último mes, sin conseguir empleo o sin haberlo aceptado por no cumplir con sus expectativas.

Naturalmente, qué se considera una búsqueda activa de trabajo puede considerarse ambiguo.

Analíticamente resulta útil dividir entre los desocupados que buscan empleo por primera vez (cuyo obstáculo es la falta de experiencia laboral) y los desocupados propiamente dichos, con inserción laboral previa. Por su parte, son considerados ocupados quienes desempeñaron actividad remunerada al menos una hora durante la semana previa a la indagación. Esta definición puede parecer insuficiente o excesivamente «generosa», pero téngase presente que se trata de categorías universales y exógenas, que permiten la comparabilidad.

Del mismo modo que los desocupados se desagregan en categorías, se procede con los ocupados, distinguiendo entre ocupados plenos y ocupados con restricciones. Se consideran ocupados plenos los trabajadores registrados en la seguridad social que se desempeñan a tiempo completo o a tiempo parcial voluntario, con prescindencia del salario percibido y de cualquier otra valoración<sup>1</sup>. Los ocupados con restricciones no cumplen los requisitos del ocupado pleno, distinguiendo entre informalidad (trabajo no registrado en la seguridad social) y subempleo (quienes desean trabajar más horas teniendo disponibilidad para hacerlo, sin conseguirlo). Una definición alternativa de subempleo, relevante analíticamente aunque difícil de medir, es el subempleo por calificaciones; esto es, cuando el trabajador está claramente sobre calificado.

Llegado este punto, es relevante comprender que los problemas asociados al mercado de trabajo no se limitan en modo alguno al desempleo (McConnell, 2007; Cinve, 2019). La definición de ocupado no incluye referencias al poder adquisitivo del salario, cuestión relevante para el bienestar. La informalidad se asocia a empleos de baja productividad, inestables y mal remunerados, privando al trabajador del ejercicio de derechos laborales, e impidiendo el acceso a prestaciones estatales atadas al trabajo registrado, como ser, cobertura médica o percibir una jubilación al retiro. El subempleo supone no solo bajos ingresos para el trabajador, sino también una subutilización de la capacidad productiva en el conjunto de la economía.

Por su parte, el desempleo, cuya tipología descriptiva fue presentada previamente, admite también una clasificación teórica sustantiva que no es capturada en las estadísticas. Se distingue entre desempleo cíclico, asociado a las crisis económicas, desempleo estructural, originado en desfases cualitativos entre oferta y demanda de empleo, y desempleo friccional,

---

1 Un concepto que intenta salvar estas objeciones, aunque de limitado uso estadístico, es el de «trabajo decente». Se considera trabajo decente al que garantiza la dignidad humana, lo que supone salario y condiciones adecuadas de trabajo, protección social, garantías a la actividad sindical y no discriminación.

producto del reciclaje natural del mercado (McConnell, 2007)<sup>2</sup>. Cada tipo de desempleo, al tener distintos diagnósticos y causas, requiere políticas económicas diferentes para su solución.

Con base en las categorías de análisis precedentes, se definen tres indicadores básicos del mercado de trabajo, a los cuáles debe añadirse el índice de salario real para contemplar en el análisis la evolución de los ingresos. El siguiente cuadro presenta los indicadores elementales algebraica y conceptualmente.

## Figura 2. Indicadores básicos del mercado laboral

Indicador de la oferta de trabajo:

**Tasa de Actividad**

$$\text{Tasa de Actividad} = \frac{\text{PEA}}{\text{PET}} * 100$$

La tasa de actividad (o tasa de participación) se define como la proporción de la población en edad de trabajar que se ha integrado al mercado de trabajo, porque está trabajando en forma remunerada o porque está buscando trabajo.

Indicador de la demanda de trabajo:

**Tasa de Empleo**

$$\text{Tasa de Empleo} = \frac{O}{\text{PET}} * 100$$

La tasa de empleo o de ocupación se define como el porcentaje de la población en edad de trabajar que se encuentra efectivamente empleada, es decir, ocupada. La tasa de actividad siempre va a ser mayor a la tasa de empleo, porque en el numerador incluye también a los desocupados.

Indicador del desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo:

**Tasa de Desempleo**

$$\text{Tasa de Desempleo} = \frac{D}{\text{PEA}} * 100$$

La tasa de desempleo se define como el porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra desempleada/desocupada.

Fuente: BCU-CAF (2015).

---

2 Entre las razones del desempleo estructural, pueden destacarse las brechas entre las calificaciones que poseen los potenciales trabajadores y los requerimientos de los puestos de trabajo, la diferente localización geográfica de los oferentes de empleo respecto a los núcleos dinámicos de demanda laboral, o el «exceso» de regulación estatal que desincentiva la contratación habiendo personas dispuestas y disponibles para trabajar.

Ahora bien, ningún análisis del mercado laboral puede estar completo sin referir al precio del trabajo: el salario. Se trata de una variable esencial en la medida que, a diferencia de los indicadores anteriores, brinda información sobre los ingresos y por ende, permite aproximarse a las condiciones de vida de los trabajadores. De los diversos indicadores de salario, el más relevante es el índice de salario real (ISR) que mide la evolución del poder adquisitivo del salario. El ISR se construye a partir de cotejar la evolución de los salarios nominales con la evolución de los precios; esto es, hacer el cociente entre el índice medio de salarios y el índice de precios al consumo.

Para cerrar este apartado, es pertinente referir a las fuentes de datos que permiten construir las categorías de población y, por su intermedio, calcular los indicadores del mercado laboral. Para horizontes temporales «recientes» los datos provienen de las encuestas de hogares (en Uruguay, Encuesta Continua de Hogares), realizadas mensualmente por los institutos de estadística con base en una muestra representativa de la población nacional. Las mismas están disponibles y digitalizadas desde 1982, aunque los cambios de metodología y variables relevadas a veces dificultan el trabajo. Para horizontes temporales de largo plazo, el procedimiento es artesanal y se basa Censos de Población, censos económicos sectoriales y otras fuentes auxiliares<sup>3</sup>.

### **Algunas recomendaciones sobre el uso didáctico de los indicadores del mercado laboral**

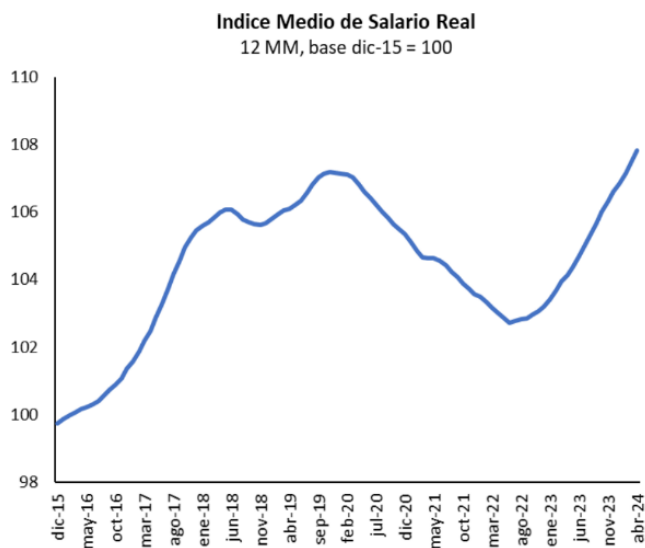
#### **Atender a las escalas, los períodos y la intencionalidad con que estos se seleccionan**

Tomemos dos gráficos sencillos del ISR tomados de medios de prensa para reflexionar sobre estas cuestiones.

---

<sup>3</sup> En Uruguay los censos de población se realizaron en 1860, 1908, 1963, 1975, 1985, 1996, 2004, 2011 y 2023. Obsérvese el «agujero negro» estadístico de nuestro país entre 1908 y 1963. Cabe consignar que los censos no relevan información sobre los ingresos.

**Gráfico 1. Índice de salario real en el pasado reciente**



Fuente: Medios de prensa uruguayos

El gráfico de la izquierda refiere con nombre y apellido refiere a los partidos políticos en el Gobierno desde 1998 hasta 2022, mostrando estancamiento y desplome del ISR durante la gestión de Jorge Batlle, un crecimiento sostenido en la gestión del Frente Amplio, y un declive al asumir Lacalle Pou. Su intencionalidad es mostrar la gestión de la coalición de izquierda como el período más positivo para los trabajadores durante el marco temporal de análisis. No obstante, la «película completa» hasta el presente muestra que el salario real en vísperas de las elecciones de 2024

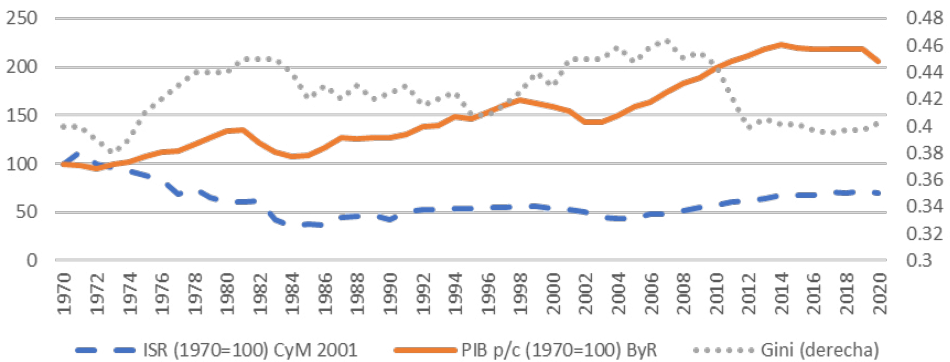
fue el mayor en lo que va del siglo XXI, recuperándose de la caída asociada a la pandemia por covid-19.

Precisamente, esa cuestión se refleja en el gráfico de la derecha. Obsérvese que al comenzar en 2015, omite el 80% del incremento de ISR durante el ciclo progresista, que se dio durante las gestiones de Vázquez (2005-2010) y Mujica (2010-2015), induciendo visualmente una imagen de estancamiento que no se corresponde con la generalidad de las administraciones frenteamplistas.

En cualquier caso, ambos gráficos analizan horizontes temporales de corto o mediano plazo. Una mirada histórica sobre el ISR cuenta una historia diferente en la cual el poder adquisitivo del salario del Uruguay de las «vacas gordas» a fines de los años 50 e inclusive la década del 60, aún no se ha recuperado luego de las sucesivas debacles de la dictadura, la crisis de la deuda y la crisis de 2002.

**Mostrar correlaciones entre variables del mercado laboral y otras variables económicas, que permitan ver causalidades y concebir a la economía como sistema**

**Gráfico 2. ISR (1970=100), índice PIB p/c (1970=100) e índice de Gini, 1970-2020**



Fuente: elaboración propia a partir de Camou y Maubrigades (2024), Bértola y Román (2024) y Rodríguez Weber (2024).

El gráfico 2 es un gráfico combinado, se presentan tres variables y se utilizan los dos ejes verticales. Este tipo de presentación es una herramienta poderosa al momento de buscar correlaciones y relaciones causales. En este caso, buscamos complejizar el análisis del ISR haciendo dialogar la evolución salarial con las dinámicas del crecimiento económico y la distribución del ingreso en el largo plazo. Su lectura afianza la noción de la economía como un sistema interconectado, al tiempo que permite «testear» empíricamente relaciones entre variables.

Únicamente a modo sumario y como sugerencia para trabajar en clase, puede resultar relevante que a partir del gráfico se enfatizen algunas cuestiones: 1) el crecimiento puede ser concentrador o redistribuidor (los años 70, versus el ciclo progresista hasta 2012) y eso depende esencialmente de la orientación de las políticas públicas y la ideología subyacente; 2) el crecimiento no genera, por sí solo, subas de salario real y cuando este subió, lo hizo en menor medida que el PIB p/c; 3) las crisis fueron acompañadas de caídas de salario real, pero no necesariamente de explosiones en la desigualdad; 4) la desigualdad y el salario real suelen moverse en espejo: caídas de salario real se asocian a incrementos de desigualdad y viceversa.

En cualquier caso, estas regularidades empíricas deben servir para poner arriba de la mesa dos cuestiones: el rol de las instituciones y la estructura productiva. El papel del Estado en las relaciones laborales es crucial para la evolución del salario real, y los patrones de crecimiento y cambio estructural determinan en buena medida las dinámicas distributivas y salariales: cuáles son los sectores dinámicos, si son intensivos o no en empleo, qué calidad de empleo se genera o se destruye<sup>4</sup>.

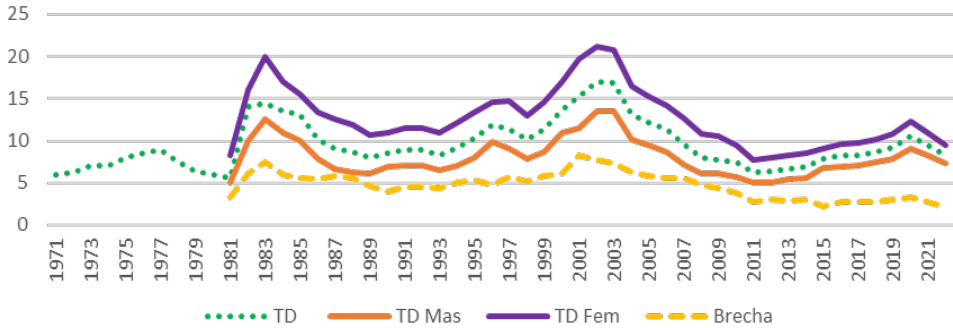
### **Presentar tasas específicas de desempleo para jerarquizar la mirada microeconómica y el diálogo con las ciencias sociales**

Para quienes pensamos la economía de manera heterodoxa, con una perspectiva fuertemente anclada en las inquietudes del presente y en relación con otras ciencias sociales, es ineludible trabajar con tasas específicas de desempleo. Las tasas específicas son indicadores que se construyen desagregando a la población de referencia en subconjuntos, con base en determinado criterio analítico de interés. Así, es posible calcular tasas de desempleo desagregando por género, etnia, nivel educativo alcanzado, generaciones, migración, localización territorial, u otras categorizaciones relevantes. El uso de tasas específicas y su análisis con los estudiantes permite identificar grupos sociales con difícil inserción en el mercado laboral, visibilizar la persistencia de formas de discriminación, trabajar desde una perspectiva interseccional, y problematizar acciones afirmativas de política microeconómica y de política social orientadas a revertir la situación de los colectivos relegados. Por razones de espacio, solamente analizaremos tasas específicas por género y raza-etnia.

---

4 El gráfico presentado omite la tasa de desempleo, pero análisis igualmente ricos pueden realizarse con gráficos combinados que la incluyan, examinando su coevolución con el salario real, con la dinámica del PIB, o identificando a partir de su propia evolución los distintos tipos de desempleo.

**Gráfico 3. Tasas de desempleo general y por género, y brecha por género, 1971-2021**



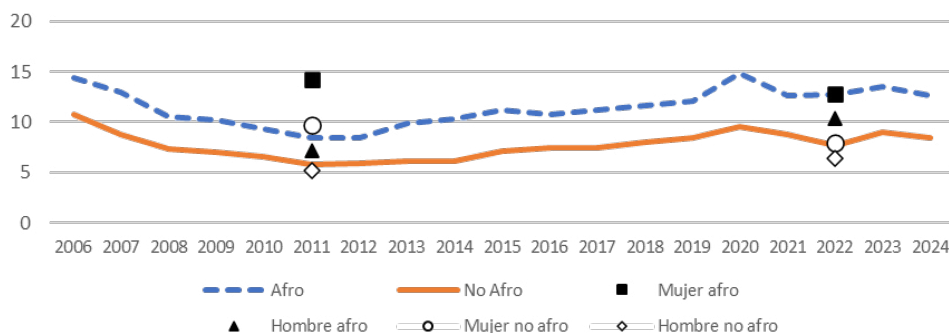
Fuente: elaboración propia a partir de Observatorio del Mides y Ciedur

El gráfico 3 evidencia una brecha de empleabilidad por género desde que tenemos datos de las encuestas continuas de hogares, en 1981. La tasa de desempleo femenina ha sido sistemáticamente mayor en cualquier fase del ciclo económico, tanto en auge como en crisis. Pero más allá de eso, que es un dato «conocido», aunque no por conocido deja de ser deleznable, dos observaciones llaman la atención. La primera de ellas es que la brecha no empezó a reducirse sostenidamente sino recién a inicios del siglo XXI. La segunda observación consiste en que desde 2011 el diferencial de tasas de desempleo por género permanece estancado; decir, llevamos casi 3 lustros con un estancamiento relativo de la inserción laboral femenina en relación al género masculino.

*A priori*, podría atribuirse este diferencial a «razones puras» de mercado, a que las mujeres estén menos educadas que los hombres, pero la evidencia muestra lo contrario al menos en las últimas tres décadas. Es indudable, entonces, que existe discriminación de género en el acceso al empleo. Y como docentes debemos detenernos en los factores explicativos, así como en las teorizaciones que, desde el emergente campo de la economía de los cuidados, van «al hueso» de la discriminación. Las mujeres no solo tienen mayor tasa de desempleo, sino que sumando las horas de trabajo remunerado y no remunerado, trabajan sustancialmente más que los hombres debido a la carga asimétrica de trabajo doméstico en el hogar y el cuidado de niños y personas dependientes (Espino *et al.*, 2021). Además, interrumpen con más probabilidad que los hombres su carrera profesional y estudios debido a la maternidad, lo que limita sus posibilidades de consolidación, ascenso laboral y formación, al rezagarse comparativamente

respecto a quienes tienen continuidad laboral y estudiantil (Agenjo *et al.*, 2013; Espino *et al.*, 2021)<sup>5</sup>.

**Gráfico 4. Tasa de desempleo por etnia (afro-no afro) y su cruce con género, 2006-2024**



Fuente: elaboración propia a partir de Observatorio del Mides

El gráfico 4 presenta la tasa de desempleo por raza, distinguiendo población afrodescendiente y no afrodescendiente, e incorporando estimaciones puntuales que cruzan raza y género que permiten una mirada interseccional. Puede constatar una brecha persistente en la desocupación en perjuicio de los afrodescendientes, que además la misma se amplificó hacia finales del período. Otra observación refiere al reforzamiento mutuo de las desigualdades de género y raciales: obsérvese que en 2011 la tasa de desempleo de las mujeres afrodescendientes duplicaba a la de los hombres de este colectivo étnico, y además, hombres y mujeres no afrodescendientes tenían un acceso al empleo superior a sus homólogos afrodescendientes. Para 2022, el panorama empeora desde el punto de vista racial, pues las mujeres no afrodescendientes presentan tasas de desempleo menores que los hombres afrodescendientes; parece haber un reforzamiento de la raza como factor de exclusión laboral en relación al género.

Es interesante problematizar con los estudiantes que, desde el punto de vista conceptual, hay una diferencia causal entre la brecha de empleabilidad por género y raza: en el primer caso, las mujeres tienen mayor nivel educativo que los hombres, por lo que el concepto técnico de discriminación resulta crucial para explicar el diferencial, pero en materia racial la población afrodescendiente tiene menores indicadores de cobertura educativa que la población no afrodescendiente. Así, parte de la brecha de acceso al empleo no se explica técnicamente por la discriminación laboral,

<sup>5</sup> A la brecha de género en acceso al empleo, deben agregarse la brecha salarial y la segmentación ocupacional por la cual las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos de menor remuneración (Zurbrigg, 2021, Camou y Maubrigades, 2024).

sino por la distinta acumulación de capital humano entre ambos colectivos étnicos. No obstante, más allá de la rigurosidad conceptual, existe un concepto «vulgar» de discriminación que debe ser objeto de análisis en el aula, preguntándose si la sociedad uruguaya es racista, es xenófoba con los inmigrantes, así como los ámbitos donde esto se percibe. Los temas que pueden generar incomodidad al trabajarse en clase, como las desigualdades de género, la cultura patriarcal, el racismo y la xenofobia, no deben ser evitados en aras de no herir susceptibilidades. Por el contrario, deben visibilizarse, discutir sobre ellos, presentar producción académica y evidencia que permita levantar prejuicios.

### **Comentarios finales**

El uso de indicadores es esencial en el trabajo de conceptos económicos y el mercado de trabajo no es una excepción. Más aun, este tema resulta muy apropiado para incorporar recursos didácticos y datos cuantitativos por la centralidad y atravesamientos que tiene el mundo laboral para nuestros estudiantes, haciendo que los conceptos no resulten tan abstractos como el común denominador de las nociones económicas.

Esta comunicación, además de presentar a los principales indicadores del mercado laboral y explicar su origen, brindó algunas recomendaciones didácticas para el trabajo con los mismos en el aula. En ese sentido, se destacaron tres cuestiones: 1) la selección de los indicadores, así como de los períodos y escalas utilizadas para su presentación, no es una decisión neutral y objetiva, sino que puede responder a una intencionalidad; 2) es relevante complejizar el análisis, comprendiendo la interacción de las variables del mercado laboral entre sí, y de estas con otras magnitudes económicas, para lo cual el uso de gráficos combinados es una herramienta relevante; y 3) las variables del mercado laboral deben presentarse no solo en términos agregados, sino también mediante tasas específicas por género, raza, generaciones, nivel educativo, territorio y otros «cortes» de interés analítico, que permitan identificar colectivos con dificultades de inserción laboral, al tiempo que habiliten a la reflexión sobre las distintas formas de desigualdad, su interseccionalidad de esta, las causas subyacentes, las acciones de política pública orientadas a su reducción, y los discursos en torno a estas cuestiones.

### Referencias bibliográficas<sup>6</sup>

- Agenjo, A., Molero, R., Bullejos, A. y Martínez, C. (Coords.) (2013). *Hacia una economía más justa. Manual de corrientes económicas heterodoxas*. Economistas sin Fronteras
- BCU-CAF. (2015). *Manual de Economía y Finanzas para docentes. Guía teórico práctica para educadores de niños, niñas y adolescentes*. BCU-CAF.
- Bértola, L., Román, C. y Willebald, H. (2024). Las cuentas nacionales históricas, 1870-2023. En L. Bértola (Comp.), *Teleidoscopio. Historia económica del Uruguay* (pp. 299-328). FCU.
- Bertoni, R. (Coord.) (s.f.). *Problemas del Desarrollo: abordajes, conceptos y dimensiones de un fenómeno complejo*. Inédito.
- Camou, M. y Maubrigades, S. (2024). Trabajo y economía: un recorrido desde finales del siglo XIX hasta el presente. En L. Bértola (Comp.), *Teleidoscopio. Historia económica del Uruguay* (pp. 442-473). FCU.
- Cinve. (2019). *Para entender la economía del Uruguay*. (3.<sup>a</sup> ed.). Cinve.
- Espino, A. (Coord.) (2021). *Las desigualdades de género y la ciencia económica. La perspectiva de la economía feminista*. Universidad de la República.
- McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007). *Economía Laboral*. McGraw Hill.
- Rodríguez Weber, J. (2024). La distribución del ingreso en el largo plazo, 1760-2020. En L. Bértola (Comp.), *Teleidoscopio. Historia económica del Uruguay* (pp. 480-507). FCU.
- Vallejo Preste, P. (2023). Economía en enseñanza secundaria: ¿qué, cómo y para qué enseñar? Pensando una propuesta didáctica heterodoxa. *Revista de Economía Crítica*, 36, 172-197.
- Zurbrigg, J. (2021). Brechas salariales entre varones y mujeres en el Uruguay. *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2021/159; LC/MVD/TS.2021/6), Santiago, CEPAL.

---

<sup>6</sup> En el caso del libro *Teleidoscopio, Historia económica de Uruguay*, se referencian capítulos, aunque a veces solo se utilizaron sus anexos estadísticos, disponibles en <https://libros.fcu.edu.uy/index.php/fcu/es/catalog/book/100>

# ESTRATEGIAS PARA LA ENSEÑANZA DEL MUNDO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Silvana Edurne Pera Rodríguez

Profesora de Historia Americana en IPA - CFE

Profesora de Historia en DGES - ANEP.

silvanaperarodriguez@gmail.com

## Introducción

Este artículo hace foco en la enseñanza del mundo del trabajo en América Latina y se estructura a partir de dos intenciones. La primera es hacer foco en el componente de la enseñanza. Para ello abrir una ventana hacia la *cocina de la clase de historia* y mirar como mezclamos en un relato ordenado y con sentido, distintos *ingredientes* que son aportados desde la producción académica entre otros. La segunda intención es compartir un *itinerario de viaje* que, orientado a mostrar el mercado de trabajo como tema a enseñar, nos permita recorrer el *tiempo*, el *espacio* continental y los *tipos* de explotación económica que enmarcan las distintas *formas de relacionamiento de las fuerzas de trabajo* con sus empleadores.

## Ventana a la cocina de la clase de historia

La elaboración del proyecto guion de enseñanza es el momento más artesanal de mi trabajo. Es la instancia en que voy mezclando de forma que es inteligible para mí, y que creo que puedo hacer inteligible para otro, diversos *ingredientes* que a veces no tienen un *maridaje* muy evidente. Son las intenciones de enseñanza las que van permitiendo que finalmente como resultado de esa mezcla resulte un *plato* presentable. Comparto a continuación algunos de los marcos dentro de los cuales tomo mis decisiones para la enseñanza del tema «el mundo del trabajo en América Latina del siglo XVI al XX».

La historia como disciplina se apoya en las coordenadas tiempo y espacio, que funcionan también como encuadres para el relato. En este caso,

abordaremos el período que va desde la época colonial hasta la actualidad en el subcontinente americano<sup>1</sup>.

La proyección para un encuentro de 45 o 90 minutos está atravesada por una permanente tensión entre la necesidad de generalización y los riesgos de la esquematización. Para descomprimir en cierta forma el conflicto, ayuda elegir una puerta de entrada que se mantenga presente como estructurante del relato. En esta oportunidad, resolví entrar al tema del mercado laboral poniendo el foco en las *formas de relacionamiento de las fuerzas de trabajo con sus empleadores*, por lo que se obviarán menciones a los salarios (características y evolución), al tipo de bien o servicio que se produce con el trabajo empleado, a las tareas que incluye cada trabajo, a cómo circulan los frutos del trabajo en el mercado, o al mercado laboral desde una perspectiva macroeconómica.

Junto a estos marcos de tiempo, espacio y perspectiva de abordaje temático; aparecen otros vinculados a fundamentaciones epistemológicas que constituyen en este momento la base de mi posicionamiento como docente de Historia. Ellas también orientan mis decisiones de enseñanza. La primera es mi decisión de acercar y/o traer al aula lo que aparece referenciado en algunos textos como «historia investigada»<sup>2</sup> (De Amézola, 2008; Zavala, 2014). La segunda es la relevancia de lo historiográfico (Maestro, 1997), evidenciando la provisoriedad del conocimiento en general y el histórico en particular. A su vez me apoyo en la producción académica de otras disciplinas, en particular la economía, la lingüística, la sociología, la antropología y la ciencia política. De no hacerlo siento que el discurso y el

1 El término «subcontinente americano» equivale a toda América con exclusión del territorio que corresponde al proceso histórico vivido por los actuales Estados Unidos y Canadá. Puede recuperarse este uso de diversas publicaciones realizadas por organismos internacionales o nacionales, tales como el *Atlas sociolingüístico de pueblos indígenas en América Latina*, publicado por Unicef y Funproeib Andes en 2009 ([https://www.unicef.org/honduras/tomo\\_1\\_atlas.pdf](https://www.unicef.org/honduras/tomo_1_atlas.pdf)); o la *Historia de las relaciones internacionales de México, 1821-2010*, coordinado por Mercedes de Vega y publicado en 2011 por la Secretaría de Relaciones Exteriores de México (Dirección General del Acervo Histórico Diplomático, [https://acervo.sre.gob.mx/images/libros/RI/vol\\_1\\_america\\_del\\_norte.pdf](https://acervo.sre.gob.mx/images/libros/RI/vol_1_america_del_norte.pdf)), o *Perspectivas para la Integración de América Latina*, publicado en 2012 por el Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ([http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1010/1/Perspectivas\\_para\\_la\\_integracion\\_de\\_America\\_Latina.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1010/1/Perspectivas_para_la_integracion_de_America_Latina.pdf)); o en la Revista Iberoamericana de Desarrollo Humano y Social *Eleuthera* (por ejemplo en el vol. 11 de jul.-dic. 2014, artículo de Walter Mauricio Gallego Medina en pp. 15-30).

2 Tengo algunas diferencias con la idea que esta terminología genera. No creo que exista un espacio en el que solo se investiga, y otro en el que solo se enseñe-aprenda, pero no voy a presentar esta discusión aquí. Alcanza con decir que bajo la idea de «historia investigada» se plantea traer al aula producciones que se alejan del relato empobrecido y estereotipado que suele aparecer en algunos libros de texto pensados para acompañar el trabajo en clase.

conocimiento histórico quedan rengos. Defiendo el discurso histórico-historiográfico que se construye en permanente diálogo inter, multi y transdisciplinar. Priorizo las perspectivas en clave locales unas veces, regionales otras, de realidades compartidas y de estudios comparativos; y minimizo el énfasis de enfoques desde las realidades nacionales.

Finalmente, el abordaje histórico es desde la problematización. Me interesa presentar la realidad americana como plural, diversa y, al mismo tiempo, atravesada por lógicas que la hacen homogénea. Una realidad con cambios constantes junto a permanencias extensas. También me propongo la cotidianeidad como parte de la historia. Identificar los distintos vínculos laborales y los diferentes agentes que participan de esos vínculos, permite ver al trabajador rural, al jornalero preindustrial, al artesano, así como al trabajo atravesado por el género, el origen o los fenotipos, y sus múltiples formas de lucha. En resumen, la diversidad y la complejidad que planteé que era importante recuperar.

Hasta aquí hemos hecho foco en el posicionamiento del docente, porque el contenido que se elige transmitir y que forma parte de la clase de historia, no está separado de la concepción que se tiene de la historia y la reflexión sobre qué historia se quiere enseñar.

### **Itinerario de viaje por el mundo del trabajo en América Latina**

El viaje se propone sobre dos ejes centrales, el espacio y el tiempo. El espacio estará organizado a partir de la tipología de las economías latinoamericanas propuesta por Bértola y Ocampo (2013, p. 27). Los autores identifican tres escenarios socioproductivos organizados en tres grupos que comparten similitudes en el tipo predominante de unidad productiva<sup>3</sup>, en las características étnico-demográficas y en el tipo de producción en la que se han especializado:

- Grupo 1: compuesto desde una perspectiva económica por experiencias en torno a la producción agrícola de subsistencia y la minería. Demográficamente caracterizado por una mayor presencia de población indígena (indoamericana) respecto a otros grupos. Dentro de esta agrupación, se identifican dos subgrupos, uno conformado por experiencias con un fuerte núcleo minero exportador (Chile, Perú, México, Bolivia, Colombia y Venezuela), y otro sin núcleo minero fuerte (Ecuador, Paraguay, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua). La unidad productiva característica es la *hacienda*.

---

3 Nótese que solo a modo ordenador se plantea un tipo predominante de unidad productiva (hacienda, plantación o estancia), así como un aporte cuantitativo mayor de ciertos grupos étnicos respecto a otros; pero en ningún caso se niega la variedad existente en cada experiencia local.

- Grupo 2: compuesto por experiencias de producción agrícola tropical (Brasil, Colombia, Cuba, República Dominicana, Panamá y Costa Rica) y caracterizado por un importante aporte de población africana y sus descendientes (afroamericana). La unidad productiva característica es la *plantación*.
- Grupo 3: integrado por economías especializadas en la producción agropecuaria de clima templado (Argentina, Chile y Uruguay) y con un importante aporte demográfico de origen europeo y sus descendientes criollos o mestizos (euroamericanos). La unidad productiva característica es la *estancia*.

Si bien los autores utilizan la tipología para el período que va de 1820 a 1930, lo utilizaremos para todo el período que abordamos, dado que las estructuras socioproductivas fueron diseñadas en el contexto colonial, pervivieron en esencia luego de la independencia<sup>4</sup> y siguen siendo relevantes luego de 1930 (ver anexo 1).

El segundo eje clave de este *itinerario de viaje* es el *tiempo*, que propongo ordenar en cuatro momentos, y que para no forzar las experiencias locales he decidido no fechar. Dado que abordaremos las diversas formas de utilización de la fuerza de trabajo, y dado que esas relaciones se diseñan y consolidan dentro de determinados modelos económicos, propongo identificar cada momento histórico con el modelo económico preponderante.

1) *Modelo extractivo-colonial*. Corresponde al período comprendido entre el asentamiento de agentes europeos en el territorio conformando «sociedades civiles plenas» (Esteve Fabregat, 2007) y el fin de las guerras de independencia. Se caracteriza por una estructura productiva extractiva de «bienes de la tierra» para ser transferidos a Europa. Está basada esencialmente en distintas formas de trabajo forzado (esclavista, semiesclavista, servidumbre) orientada a la producción de bienes primarios agrícolas y mineros (maderas, tintes naturales, azúcar, tabaco, cacao, metales preciosos, etc.) para abastecer a las metrópolis.

2) *El modelo primario exportador*. Heredero de la matriz productiva del modelo anterior, va consolidándose paulatinamente luego de las independencias, encuentra su momento de esplendor aproximadamente entre 1870 y 1910, y evidencia sus límites en el entorno de 1930-1945 (dependiendo la región). Se caracteriza por transformar las exportaciones de materias primas y alimentos en el motor del crecimiento económico, y utiliza

---

<sup>4</sup> Varios trabajos subrayan la permanencia en la larga duración de las estructuras básicas de la matriz productiva diseñada en el contexto colonial, y la utilizan como variables explicativas de los desempeños regionales hasta la actualidad. Aparece mencionada como «legado colonial», «novedades en la continuidad», «path dependence». Sirvan de ejemplo los trabajos de Agustín Cueva (1998), Marcello Carmagnani (1984), Tulio Halperin Donghi (2010), North, Summerhill y Weingast (2002), Bértola y Gerchunoff (2011), Rosemary Thorp (1998), entre otros.

diversas formas de trabajo que van desde la esclavitud al trabajo libre, siempre en situación de subordinación.

3) *El modelo IDE* (Industrialización Dirigida por el Estado). Constituido por una serie de medidas pragmáticas para afrontar los choques macroeconómicos desde la crisis de 1930 y hasta la crisis del petróleo, se caracterizó por la relevancia otorgada al mercado interno y la producción manufacturera como nuevo motor del crecimiento. Fue acompañado de una creciente tendencia a constituir vínculos laborales libres y asalariados.

4) *El modelo neoliberal*. A partir de los desequilibrios generados en los años 70 se produce un cambio de paradigma que sustenta reformas estructurales o paquetes de ajuste que se profundizan por la crisis de la deuda de los 80, se manifiestan con toda su fuerza en la década de los 90 del siglo XX y están vigentes hasta las primeras décadas del siglo XXI. El modelo Neoliberal en América Latina ha implicado procesos de privatización, desregulación financiera y precarización laboral. Según Rojas Villagra (2015, pp. 12-13) existe un *neoliberalismo recargado* luego de la crisis mundial en el 2008.

Presentados los criterios espacio-temporales, corresponde hacer alusión, describir y mencionar casos concretos de las diversas formas en que la fuerza de trabajo se relacionó con sus empleadores (ver anexo 2).

Dentro del *modelo extractivo* coexiste el trabajo forzado (repartimientos, mitas, *coatequitl*), varias formas de servidumbre (mayeque, yanacónaje, naborío), el trabajo esclavo y el trabajo libre o asalariado. Más allá de las diferentes formas del uso de la fuerza de trabajo, prima durante todo este modelo y el siguiente un vínculo laboral de subordinación. En la actualidad, el INE identifica en las relaciones laborales un vínculo de dependencia, ya no de subordinación.

En los primeros tiempos encontramos el uso de la mano de obra indígena en calidad de esclavo, pero posteriormente al ser considerados súbditos<sup>5</sup> de la corona no fue posible sostener jurídicamente esa relación social de producción (Céspedes, 2009, p. 61). Ya que como súbdito el nativo americano debía pagar tributo u ofrecer servicios personales a las autoridades españolas, se dio paso a la construcción de *mecanismos forzados* para el uso de la fuerza de trabajo, las experiencias claves fueron la encomienda y los repartimientos.

Junto al trabajo forzoso estaba el *trabajo esclavo*, tanto indígena como africano. Además de la posibilidad de esclavizar al indio rebelde (*indómito*), existió una importante gama de servicios personales gratuitos (pongaje, naborío o yanacónaje) originados en instituciones prehispánicas, donde los servidores perdían el vínculo con sus comunidades de origen y quedaban atados de forma absoluta a sus patrones. A mediados del siglo XVI se

---

5 Leyes de Burgos de 1512.

introdujo el trabajo esclavo de los africanos, destinado fundamentalmente a los sistemas de plantación y, en menor medida, en los lavaderos de oro. También fueron requeridos para el servicio doméstico factor de prestigio social para sus amos.

Las actividades del sector primario y en particular la minería y la agricultura (en ese orden) fueron las más importantes durante el modelo extractivo. Sin embargo no es despreciable el trabajo en el sector manufacturero o secundario. Una parte importante del tributo indígena estuvo constituido por la producción de tejidos, y fue particularmente intensa en Nueva España durante el siglo XVI y XVIII en la elaboración de mantas y «ropa de la tierra». El *obraje* adquirió una importante extensión tanto por el número de unidades que llegaron a funcionar como por el volumen de trabajadores empleados y la extensión de sus mercados<sup>6</sup> (Miño, 1993). En el área textil andina fue la mita la que rigió la vida del núcleo obrajero. El trabajo en el sector manufacturero alcanzó niveles de explotación laboral similares al de los otros sectores productivos, con jornadas laborales igual de extensas que podían combinar tareas agrícolas con manufactureras, utilizando la deuda como principal mecanismo de articulación del trabajador y acompañadas habitualmente por castigos físicos (azotes).

Otro espacio donde se consolidaron relaciones laborales en el modelo extractivo fue el de las *misiones o reducciones*<sup>7</sup> desde principios del siglo XVI y hasta la expulsión de la Compañía de Jesús en 1767 por Carlos III. Los indígenas asignados a estos espacios recibían educación (alfabetización), formación cristiana, vivienda, alimento y vestido a cambio de trabajo productivo. Junto a las actividades de formación y religión estaban las tareas artesanales, ganaderas y agrícolas («amambaé» para la producción personal y «tupambaé» para Dios). Caracterizadas también por la falta de libertad y de autonomía indígena, y siendo un innegable agente de aculturación, las misiones constituyeron un espacio de trabajo menos forzoso que el resto de las experiencias.

La fuerza laboral de este modelo extractivo también estaba integrada por europeos tanto en el espacio urbano como en el rural, *mano de obra libre y asalariada*, trabajadores por cuenta propia o contratados. Entre

---

6 La investigación de Miño Grijalva (1993) sostiene que es equivocada la idea de que la producción manufacturera indígena tenía como único destino el autoconsumo. En Nueva España y Perú es posible dar cuenta de la amplitud y extensión de los circuitos textiles en el mercado interno.

7 Misión y Reducción no son sinónimos. La Reducción es una práctica utilizada desde la conquista, se deriva de una instrucción real (Konetzke, 1953) e implica juntar a los indígenas en pueblos para organizar su incorporación al sistema colonial. La Misión de los jesuitas constituyó una forma particular de Reducción. Otros religiosos experimentaron otras formas de reducción, como fueron los pueblos fundados por franciscanos y capuchinos en California, Sonora, en el Amazonas, etc.

ellos estaban los que cumplían funciones en el aparato estatal (gobernadores, tenientes de gobernadores, adelantados, alcaldes mayores, etc.), los trabajadores de los *empresarios* que controlaban la vida económica (mezcla de mercaderes, navieros y prestamistas), algunos trabajadores especializados como técnicos mineros o empleados, algunos artesanos trabajando por cuenta propia en diversos oficios, y circulando por las zonas rurales los misioneros, los arrieros, los empleados de encomenderos, buhoneros (vendedor ambulante de productos de poco valor), cateadores de minas y los baquianos (cazadores de esclavos a sueldo, actores claves en la expansión de la frontera de conquista).<sup>8</sup>

Dentro del *modelo primario exportador* pueden presentarse los distintos vínculos laborales en el medio rural a la interna de tres matrices socioproductivas<sup>9</sup>: la hacienda característica del grupo 1, la plantación característica del grupo 2 y la estancia característica del grupo 3. Las tres matrices se constituyeron en momentos diferentes entre el siglo XVI y XVIII, y son las unidades productivas características del MPE en el siglo XIX y principios del XX<sup>10</sup>. Respecto a la organización de la fuerza laboral, en la plantación el trabajo fue esclavo hasta la abolición de la esclavitud que varía en cada caso, en la hacienda tendió a ser semiservil y en la estancia a ser asalariado (sin excluir el trabajo esclavo).

En la hacienda los hacendados eran dueños de la tierra y los indígenas devinieron en un tipo particular de campesino que pagaba al terrateniente una renta en trabajo a cambio del arrendamiento de una parcela. La hacienda latinoamericana utiliza casi exclusivamente mano de obra indígena, por lo que el vínculo laboral está a su vez atravesado por las características pigmentocráticas pervivientes de la colonia, además de la falta de oportunidades laborales por fuera de la hacienda y del vínculo de dependencia que se construye con el terrateniente.

En la plantación la relación es entre el plantador-amo-blanco-esclavista y una fuerza laboral africana-negra-esclava que, luego de la abolición de la esclavitud, pasa a ser asalariada. Aunque la relación laboral con

---

8 Un buen texto para abordar los vínculos laborales dentro del Modelo Extractivo es el tomo 3 de la colección coordinada por Leslie Bethell (1990). Luego de abordar sus características generales correspondería profundizar en ciertos estudios de caso siguiendo la tipología de grupos de Bértola y Ocampo. En el grupo 1 se profundizaría en la encomienda de Nueva España (Gibson, 1967) y en los obrajes en el mundo andino (Miño, 1989); en el grupo 2 profundizar en la esclavitud en el Caribe y Brasil (Schwartz, 1990; García Rodríguez, 2007; López Mesa, 2015) y para el grupo 3 profundizar en las Misiones del sur de América (Viñuales, 2007; Gutiérrez, 2011).

9 A partir de la sugerencia de Bértola y Ocampo (2013) y de Ansaldi y Giordano (2006, 2012).

10 El subcontinente americano es una sociedad estructuralmente agraria durante ese período.

mano de obra asalariada (negros libertos) es cualitativamente distinta a la esclavista, las prácticas coercitivas y la marginación por clase y cepa racial propia de la matriz plantoesclavista perdurarán en estos espacios productivos.

En la estancia ganadera el vínculo laboral se establece entre el estanciero y trabajadores asalariados (jornaleros, peones, inquilinos), y se diferencia especialmente porque las relaciones de producción son progresivamente más capitalistas. La escasez de mano de obra en este espacio generó un mercado laboral de altos salarios, hasta que esa tendencia fue revertida con la introducción de innovaciones tecnológicas a mediados del siglo XIX y la constitución de contingentes de hombres arrestados por no tener la papeleta de conchabo, disposición por los jueces de campaña en alianza con los estancieros.

La mano de obra móvil (asalariada) fue escasa durante la vigencia del MPE. En el espacio urbano la movilidad de la mano de obra y el carácter de asalariado fueron más comunes. En el grupo 3 fue relevante la participación de inmigrantes europeos, y la creciente demanda de mano de obra alfabetizada para el sector terciario (administración, comercio, finanzas, etc.)

El *modelo IDE*, de industrialización dirigida (Cárdenas, Ocampo y Thorp; 2003) o impulsada (Thorp, 1998) por el Estado, se produjo por la sumatoria de medidas pragmáticas frente a los choques macroeconómicos posteriores a la Gran Depresión de los años treinta y a la perturbación del comercio internacional como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial. En el Caribe, donde la industria no fue el foco principal en la segunda posguerra, se aplicó un modelo basado en la diversificación de las exportaciones agrícolas. Esta experiencia caribeña y la IDE comenzarían a mostrar sus límites en los años 60, y tendrían sus primeros desequilibrios en los 70 en el contexto de la crisis del petróleo.

El crecimiento generado por el modelo anterior (económico, urbano, demográfico) se produjo de forma descontrolada y escasamente planificada, lo que provocó problemas de diversa índole (Suriano, 2000, p. 3). El modelo construido sobre la premisa liberal de la no intervención del Estado y del libre contrato entre empleadores y trabajadores<sup>11</sup>, encontró sus límites entrado el siglo XX dando paso a un nuevo modelo caracterizado por la intervención del Estado para solucionar los problemas sociales y para diseñar políticas de diversificación de la estructura productiva. Se produjo una aceptación progresiva por parte de la clase empresarial de la necesidad de la intervención estatal para el desarrollo del capitalismo, lo que modificó

---

11 Durante el MPE la sociedad liberal liberó el acceso al trabajo contractualizando las relaciones laborales, pero no prestó atención a las condiciones salariales, de trabajo, ni implicó concebir el trabajo como un derecho (Suriano, 2000, p. 8).

las relaciones laborales. Para abordar el vínculo entre las fuerzas de trabajo y los empleadores durante este modelo deberíamos recorrer por un lado las medidas que el Estado interventor va tomando para diseñar ese vínculo, y por otro las denuncias y reivindicaciones del movimiento obrero que dan cuenta de sus características. Con respecto a la intervención del Estado las primeras medidas fueron defensivas-represivas (estado de sitio, ley de residencia, etc.) en lo que constituye un tiempo de transición entre un modelo y otro. Posteriormente, bajo los denominados populismos, el Estado intervino para el impulso de los intereses industriales, pero también para lo que consideraba la protección del proletariado (definición del salario mínimo, jornada laboral de 8 horas, reglamentación del trabajo de la mujer y el menor, seguro de enfermedad y vejez, comisiones de conciliación, leyes de trabajo, entre otras).

Por su parte desde el movimiento obrero se solicita (dependiendo el momento y el lugar) a los legisladores la sanción de leyes que limiten la jornada de trabajo, que instrumenten el descanso dominical, que prohíban el trabajo nocturno, el infantil, el femenino en rubros peligrosos, el trabajo a destajo, que se adopte el seguro contra accidentes de trabajo, la creación de tribunales arbitrales mixtos; solicitudes que dan cuenta de que si bien se ha evolucionado hacia relaciones laborales libres, asalariadas y mediadas por contrato, muchas actividades laborales siguen estando permeadas por la inseguridad, la precariedad, los bajos salarios, la desocupación y la desprotección (diversas caras y niveles de la explotación laboral). En el espacio rural las relaciones laborales no han cambiado demasiado respecto al modelo anterior. De hecho, luego de la posguerra, aparecen grandes corporaciones capitalistas multinacionales, dedicadas a los agronegocios, que ocupan el rol del gran propietario rural ahora con grandes extensiones intensivamente explotadas. Luego de 1930 los regímenes laborales en los distintos tipos de propiedad solían basarse, igual que antes, en diversos arreglos de acceso a parcelas a cambio de trabajo, producto cosechado o dinero. También fue amplia la variedad de jornaleros estacionales contratados a destajo por salario fijo, con o sin comida. En aquellos lugares donde la mano de obra era mayoritariamente clasificable como «india» o «negra» siguió utilizándose sistemas serviles o semiserviles de trabajo (Palacios; 2008)<sup>12</sup>.

---

12 Las profundizaciones por el lado del nuevo rol del Estado implican el recorrido de la legislación de los populismos (Flier, 2005), por el lado del movimiento obrero puede recorrerse el texto de Melgar Bao (1988) haciendo especial hincapié en las experiencias de Bolivia, Chile y Perú; y para recuperar la situación laboral en el medio rural luego de 1930 recomiendo el texto de Palacios (2008) donde además se realiza una evaluación del limitado logro de las reformas agrarias respecto a revertir tendencias de largo plazo en el espacio rural.

Durante la vigencia del *modelo neoliberal* el Estado comienza un proceso de transformación que lo va alejando de su rol interventor, protector y mediador. La aplicación de una serie de medidas económicas bajo el rótulo de «ajuste» marcaron un cambio que privilegió el desempeño económico por sobre el bienestar y la seguridad social. El ajuste neoliberal implicó una modificación en la relación entre las fuerzas de trabajo y sus empleadores en perjuicio de la primera. Se consolidó la flexibilización laboral, la desregulación de las normas de protección del derecho al trabajo, la privatización de amplios sectores de la economía y la reestructuración de la seguridad social (reduciendo o postergando sus beneficios). El desempeño del mercado de trabajo fue hasta las primeras décadas del siglo XXI, devastador (Bértola y Ocampo, 2013, p. 303). El desempleo creció, proliferó el sector informal, aumentó la pobreza y se consolidó el deterioro laboral. Las economías de Sudamérica sufrieron estos resultados primero que el resto en los años '80, para generalizarse en el continente en los años 90. La profundización que sugiero realizar en esta parada temporal implica un doble camino. Por un lado, la presentación de las categorías con las que en la actualidad se describe el mercado laboral: PEA, PEI, ocupados, desocupados, subempleados; así como el cálculo de las tasas de actividad, participación, ocupación. El abordaje de estas categorías de uso universal desde una perspectiva crítica y descriptiva es clave para poder recorrer gran parte de la producción académica sobre este tema. La segunda profundización pretende identificar la manifestación del modelo en distintos escenarios locales. Estas entradas pueden hacerse de la mano del texto de Raso (2001) que cubre diversos escenarios (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Venezuela, Perú, México y Uruguay), mostrando cómo el mercado va diseñando las nuevas relaciones laborales, cómo el Estado las legitima legalizándolas, además de describir el rol que se construye del empresario y del trabajador en diálogo con el modelo.

Finalmente considero que la enseñanza de la historia es pobre si no se orienta a la comprensión del tiempo que se habita, por lo que propongo explorar desde testimonios y noticias, cuáles son las condiciones de las relaciones laborales en el siglo XXI para identificar novedades y continuidades, además de valorar los logros obtenidos por la lucha obrera y campesina. Propongo como ejemplo tres entradas posibles: el caso Furukawa en Ecuador, el de los guaraníes en Bolivia y el de los *delivery* de Uruguay (ver anexo 3).

### Referencias bibliográficas

- Ansaldi, W. y Giordano, V. (2006). *Historia de América Latina*. Dastin.
- Ansaldi, W. y Giordano, V. (2012). *América Latina. La construcción del orden* (t. 1 y 2). Ariel.
- Bértola, L. y Gerchunoff, P. (Comps.) (2011). *Institucionalidad y desarrollo económico en América Latina*. Cepal-Naciones Unidas-Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Bértola, L. y Ocampo, J. (2013). *El desarrollo económico de América Latina desde la independencia*. Fondo de Cultura Económica.
- Bethell, L. (Ed.) (1990). *Historia de América Latina. Tomo 3. América Latina colonial: Economía*. Crítica.
- Cárdenas, E., Ocampo, J. y Thorp, R. (Comps.) (2003). *Industrialización y Estado en la América Latina. La leyenda negra de la posguerra*. Fondo de Cultura Económica.
- Carmagnani, M. (1984). *Estado y sociedad en América Latina. 1850-1930*. Crítica.
- Cepal. (2014). *Los pueblos indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bits-treams/6cddee6b-30f3-43d5-ba6b-c4daf200b194/content>
- Céspedes del Castillo, G. (1999). *Ensayo sobre los reinos castellanos de Indias*. Real Academia de la Historia.
- Céspedes del Castillo, G. (2009). *América Hispánica, 1492-1898*. Fundación Jorge Juan-Marcial Pons Historia.
- Cueva, A. (1998). *El desarrollo del capitalismo en América Latina*. Siglo XXI.
- De Amézola, G. (2008). *Esquizohistoria. La historia que se enseña en la escuela, la que preocupa a los historiadores y una renovación posible del sistema escolar*. Libros del Zorzal.
- Esteva Fabregat, C. (2007). Mestizaje y aculturación. En F. Pease y F. Moya Pons, *El primer contacto y la formación de nuevas sociedades* (pp. 319-342). Unesco-Trotta.
- Flier, P. (2005). Las políticas de seguridad social de los populismos latinoamericanos en clave comparada. El desarrollo de la previsión social en los tiempos de Vargas y Perón. *Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 3(11), 3-16.
- García Rodríguez, M. (2007). *Entre haciendas y plantaciones*. Instituto Cubano del Libro-Editorial de Ciencias Sociales.

- Gibson, C. (1967). *Los aztecas bajo el dominio español (1519-1810)*. Siglo XXI.
- Halperin Donghi, T. (2010). *Historia Contemporánea de América Latina*. Alianza.
- López Mesa, E. (2015). *Tabaco. Mito y esclavos. Apuntes cubanos de historia agraria*. Instituto Cubano del Libro-Editorial de Ciencias Sociales.
- Maestro González, P. (1997). Historiografía, didáctica y enseñanza de la Historia. *Clio & Asociados*, 9-34.
- Melgar Bao, R. (1988). *El movimiento obrero latinoamericano*. Alianza Editorial.
- Miño Grijalva, M. (1989). El obraje colonial. *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, 3-19.
- Miño Grijalva, M. (1993). *La protoindustria colonial hispanoamericana*. El Colegio de México.
- North, D., Summerhill, W. y Weingast, B. (2002). Orden, desorden y cambio económico: América Latina vs. Norteamérica. *Instituciones y Desarrollo*, (12-13), 9-59.
- Palacios, M. (2008). Las sociedades agrarias en América Latina desde 1930 al presente. En M. Palacios y G. Weinberg, *América Latina desde 1930* (pp. 53-78). Unesco-Trotta.
- Raso Delgue, J. (2001). Las relaciones de trabajo en América Latina. *Revista de la Facultad de Derecho*, (20), 113-126.
- Rojas Villagra, L. (2015). *Neoliberalismo en América Latina. Crisis, tendencias y alternativas*. Clacso.
- Schwartz, S. (1990). Brasil colonial: plantaciones y periferias, 1580-1750. En L. Bethell, *Historia de América Latina. Tomo 3. América Latina Colonial: Economía* (pp. 191-259). Crítica.
- Silva Carro, Y. (2024, 1 de abril). 46% de los repartidores trabaja por encima de 58 horas semanales, lo que excede el máximo permitido por ley. *La Diaria*. <https://ladiaria.com.uy/trabajo/articulo/2024/4/46-de-los-repartidores-trabaja-por-encima-de-58-horas-semanales-lo-que-excede-el-maximo-permitido-por-ley/>
- Smink, V. (2021, 7 de mayo). Furukawa, el caso de esclavitud moderna por el que una empresa japonesa y el gobierno de Ecuador fueron obligados a pedir disculpas. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-57003652>
- Suriano, J. (Comp.) (2000). *La cuestión social en Argentina, 1870-1943*. La Colmena.

Thorp, R. (1998). *Progreso, pobreza y exclusión. Una historia económica de América Latina en el siglo XX*. Banco Interamericano de Desarrollo- Unión Europea.

Viñuales, G. (2007). Misiones jesuíticas de guaraníes (Argentina, Paraguay y Brasil). *Apuntes*, 20(1), 108-125.

Zavala, A. (2014). Y entonces ¿la Historia enseñada qué es? Reflexiones en torno a las relaciones de lo que sabemos y lo que enseñamos. *Clio & Asociados*, (18), 11-40.

## Anexo 1



## Anexo 2

	<b>Grupo 1</b>	<b>Grupo 2</b>	<b>Grupo 3</b>
<p><b>Modelo Extractivo</b> Estructura productiva destinada a la extracción de los «bienes de la tierra» para transferir a Europa Basada esencialmente en distintas formas de trabajo forzado</p>	<p><b>Encomienda Repartimiento</b> Servicios personales gratuitos Obrajes Vínculos de sometimiento Casos: Nueva España y mundo andino</p>	<p><b>Esclavitud</b> Pendiente trabajo asalariado y libre Vínculos de sometimiento Casos: Caribe y Brasil</p>	<p><b>Misiones y Reducciones</b> Pendiente trabajo asalariado y libre Vínculos de sometimiento Casos: Misiones del sur americano (Paraguay)</p>
<p><b>Modelo P. Exportador</b> Exportación de bienes primarios como motor del crecimiento. Utilización de diversas formas de trabajo siempre en situación de subordinación</p>	<p><b>Hacienda: trabajo semiservil</b> Vínculos de sometimiento Casos: Mundo Andino y <i>México</i></p>	<p><b>Plantación: esclavitud</b> Vínculos de sometimiento Casos: Brasil, <i>Colombia, Cuba</i></p>	<p><b>Estancia: trabajo asalariado y libre (en teoría)</b> Vínculos de sometimiento Casos: Río de la Plata (Argentina), trabajadoras domésticas en Córdoba y Movimiento obrero en Chile</p>
<p><b>Modelo IDE</b> Importancia de las manufacturas y el mercado interno como motor del crecimiento. Utilización de formas de trabajo asalariado y libre (dependencia)</p>	<p><b>Vínculos de sometimiento van siendo sustituidos por vínculos de dependencia.</b> Estado interventor, medidas defensivo-represivas, medidas de protección laboral. El espacio rural y su tiempo lento. Casos: Bolivia y Perú (Movimiento Obrero)</p>	<p><b>Vínculos de sometimiento van siendo sustituidos por vínculos de dependencia.</b> Estado interventor, medidas defensivo-represivas, medidas de protección laboral. El espacio rural y su tiempo lento. Casos: Brasil (populismo)</p>	<p><b>Vínculos de sometimiento van siendo sustituidos por vínculos de dependencia.</b> Estado interventor, medidas defensivo-represivas, medidas de protección laboral. El espacio rural y su tiempo lento. Casos: Argentina y Chile (ambos)</p>
<p><b>Modelo Neoliberal</b> Paquetes de ajustes, privatizaciones, precarización laboral Tercerización laboral, precarización, desregulación</p>	<p><b>Medidas laborales, desregulación y tercerización</b> Casos: Perú, Venezuela</p>	<p><b>Medidas laborales, desregulación y tercerización</b> Casos: Brasil, Colombia</p>	<p><b>Medidas laborales, desregulación y tercerización</b> Casos: Argentina y Chile</p>

## Anexo 3

### Persistencia de algunas formas de esclavitud en la región

“El dueño nos da azúcar, fideos, arroz, dos poleras, pero la deuda es siempre mayor que el salario”, relata un hombre Guaraní (cuya identidad no se revela por motivos de seguridad), en mayo de 2009.

“Los ganaderos se salen con la suya, una y otra vez, la gente trabaja y nunca puede pagar su deuda, cada año hacen

una lista (“arreglos”) y esta sigue creciendo. Los precios son mucho más caros que en los mercados; si se pide el seguro social, el patrón dice que el empleado debe pagar; si uno dice que se va, el patrón dice que eres un vago y que no quieres trabajar”, afirma una mujer Guaraní (no se revela su identidad por motivos de seguridad), en mayo de 2009.

Fuente: Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas (2009), “Misión a Bolivia. Informe y recomendaciones”, [en línea] [http://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/UNPFI\\_Mission\\_Report\\_Bolivia\\_ES.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/UNPFI_Mission_Report_Bolivia_ES.pdf).

Fuente: CEPAL, 2014. Los pueblos indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos, p. 21

### Furukawa, el caso de esclavitud moderna por el que una empresa japonesa y el gobierno de Ecuador fueron obligados a pedir disculpas



WALKER VIZCARRA/PRESENZA  
Entre las personas esclavizadas había niños y mayores.

Fuente: BBC, 2021 (<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-57003652>)

PH: SHUTTER

### Uruguay: Trabajadores Pedidos Ya y Rappi laborarían encima de 58 horas semanales violando el derecho laboral local



Fuente: La Diaria, 2024 (<https://ladiaria.com.uy/trabajo/articulo/2024/4/46-de-los-repartidores-trabaja-por-encima-de-58-horas-semanales-lo-que-excede-el-maximo-permitido-por-ley>)



# TRABAJO Y TRABAJADORES EN EL URUGUAY BATLLISTA Y EN LA ACTUALIDAD

Detrás del pedido: debatimos en torno al  
trabajo en plataformas digitales<sup>1</sup>

Ana Buela Di Nardo

Profesora de Historia en la Dirección General  
de Educación Secundaria (DGES-ANEP)  
profanabuela@gmail.com

*¿Qué es, entonces, una hora de clase? Es un  
encuentro con el oxígeno vivo del relato, de  
la narración, del saber que se ofrece como un  
acontecimiento. Incluso cuando sus objetos  
son teoremas, ecuaciones, volcanes, células,  
fórmulas químicas, y no sólo pinturas de  
Tintoretto o Van Gogh, o poemas de Saba  
o de Rilke. Sucede cada vez que la palabra  
de quien enseña abre nuevos mundos.  
Una y otra vez se produce un despertar.  
Una y otra vez surge un nuevo mundo.  
Igual que sucede en el encuentro amoroso.  
El impacto con el cuerpo de la palabra,  
cuando tiene lugar, siempre es un encuentro  
erótico. Si la palabra sabe encarnarse en  
un testimonio —si quien habla demuestra  
que lo que dice tiene una estrecha relación  
con la vida de deseo, si quien habla lo hace  
a partir de su propio deseo—, los objetos  
del saber adquieren el espesor erótico de un  
cuerpo, se tiñen de libido, cobran vida.*

Massimo Recalcati, *La hora de clase.*  
*Por una erótica de la enseñanza*

---

<sup>1</sup> Este título fue elegido por los y las estudiantes del grupo 3.º SH4 del liceo n.º 63 para participar del seminario «Enfoques interdisciplinarios sobre el mundo del trabajo, ayer y hoy».

La experiencia que describo a continuación refiere a un trabajo comenzado en el año 2024 con dos grupos de 6.º año (de las orientaciones social económica y social humanística) del liceo n.º 63 «Idea Vilariño», ubicado en el barrio Prado de Montevideo. En el marco del tema «el Uruguay del 900 y el reformismo batllista», me encontraba trabajando con la conformación de la clase obrera, el aporte inmigratorio y las condiciones de trabajo de aquellas personas, para abordar luego las llamadas reformas laborales del período.

Una novecita de abril estaba en mi casa arreglando cuestiones domésticas y prendí la TV. En la pantalla se emitía el programa *Lado B* que conduce el periodista Wilmar Amaral en TV Ciudad. Hablaban sobre los repartidores de Pedidos Ya y los problemas del trabajo en las plataformas digitales. La noticia no me resultaba novedosa porque ya en el mes de enero habíamos asistido al masivo despido de 250 trabajadores de la empresa. Y además mi preocupación central era resolver la comida, así que escuchaba de fondo mientras iba de la cocina al living, armando la cena, juntando cosas, poniendo un poco la vida en orden. Entre viaje y viaje empecé a escuchar con mayor atención. Los invitados eran: Favio Riverón, presidente de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (Fuecys), Camila Lara, presidenta de la Unión de Trabajadores de Pedidos Ya, y Noelia López, trabajadora social e investigadora de la Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar. La pantalla terminó atrapándome y, sin darme cuenta, se invirtió el orden de mis prioridades: quedé sentada en el sillón.

«Los trabajadores de los *delivery* son mayoritariamente inmigrantes, cubanos y venezolanos» —decía Camila—. Trabajan aproximadamente 60 horas semanales, están ordenados en un *ranking* que los valora positiva o negativamente y eso tiene relación con la cantidad de pedidos que reciben. El pago es a destajo, lo controla el algoritmo... Y entonces tuve una sensación maravillosa, como una epifanía, esa cosa mágica que a veces nos sucede y nos da un impulso incontrolable. Sentí que eso que estaba viendo tenía que ir a mis clases, que había ahí un tema para empezar a pensar qué pasaba con esos derechos conquistados a principios del siglo XX en nuestro presente. En este presente de realidades híbridas, donde cada vez tenemos más *apps* en nuestros teléfonos y, a la vez, hay cada vez más gente que las usa para trabajar. ¿Quién es ahora el empleador? ¿Dónde está? ¿Qué similitudes y diferencias podría haber entre aquellos inmigrantes del novecientos y estos? ¿Qué rol juegan los sindicatos en cada uno de estos contextos históricos? En seguida pensé en Jesús y Víctor, dos alumnos venezolanos. Las palabras de aquellos tres entrevistados abrieron nuevos mundos para mí y mi forma de pensar las clases de ahí en más.

Esa noche me acosté muy tarde buscando datos de la investigación que contó Noelia López. La *googléé* a ella y a Nicolás Marrero, el coordinador

de dicha investigación. No los conocía a ninguno. Unos nombres me iban llevando a otros, unas ideas iban trayendo otras: la «uberización de la economía». Tampoco conocía este concepto. Me quedé prendida a la computadora pensando, buscando, con la convicción de que el mundo del trabajo del novecientos y el actual tenían que entrar en un diálogo más fluido en mis próximas clases.

Lo que sigue de aquí en más es un poco lo que nos sucede a los profesores cuando nos apasionamos con un tema. Esa pasión nos desborda y contagia. Algo de eso —estimo— es lo que terminó pasando. Un saber que puse a circular en la clase como un «gran acontecimiento», dijera Recalcati, los convocó; hablando desde mi propio deseo (sigo pensando en la cita de este autor) de conocer y profundizar en el tema, de entender la compleja trama de las relaciones laborales actuales. Por supuesto que esto no quiere decir que haya sido interesante para todos y todas. La clase siempre es el encuentro con el *otro* y ese otro en realidad son muchos, tan distintos y con tanta diversidad de inquietudes, gustos y pasiones, que resulta imposible encantar a la totalidad del alumnado.

Algunos trabajaron con mucho entusiasmo, fueron a la facultad de Ciencias Sociales a la presentación del libro *¡Emprendedores ya!: capitalismo de plataformas en Uruguay*, realizaron las entrevistas a los repartidores con genuino interés haciendo muy buenas preguntas, planteando luego en clase reflexiones muy interesantes; otros se ofrecieron a preparar las preguntas para la mesa que hicimos en el liceo con Nicolás Marrero y Noelia López, y otros simplemente asistieron a las actividades por formar estas parte del curso sin manifestar especial conmoción por lo que estábamos haciendo.

Pese a esta consideración, que me parece fundamental para no caer en la tentación de idealizar y buscar totalizar las experiencias, creo que este trabajo nos metió de lleno en muchos mundos que desconocíamos y generó algo especial entre nosotros y con los demás. Hubo que salir con compañeros no elegidos (los equipos de trabajo los armé yo) a entrevistar a personas<sup>2</sup> a las que no les solemos hablar más que dos o tres palabras básicas; hubo que tomar un ómnibus para conocer una facultad, y... ¿cómo es una facultad?, ¿qué hacen exactamente los trabajadores sociales y los

---

2 Cada equipo debía entrevistar a dos trabajadores de *delivery*. Esas entrevistas se grababan y luego se subían (en formato de audio) a la plataforma CREA, donde quedaban disponibles en un foro para ser escuchadas por los demás compañeros. Algunas de ellas las escuchamos y analizamos en clase. Quisiera destacar lo valiosa que resulta esta técnica de investigación cuando los entrevistadores son adolescentes que hacen un trabajo para el liceo, porque, como ya sabemos, la persona que habla dice (o no) en función de quien escucha y en un cierto contexto. Tener enfrente a estudiantes liceales parece haberles dado una mayor confianza para hablar sin censuras; cuestiones que tal vez no hubieran sido expresadas así, si se las hubieran preguntado adultos.

sociólogos?, ¿es posible vivir de eso en Uruguay? Tuvimos que discutir sobre el rol de los sindicatos en el 900 y ahora, y ver que estos hacen otras cosas además de paros; discutimos también sobre el algoritmo y la opacidad de su funcionamiento; sobre nuestra responsabilidad (o no) como usuarios de esas *apps*. Nos fuimos metiendo en distintos textos, desde Byung-Chul Han, Barrán y Nahum, hasta Ricardo Antunes, para preguntarnos si efectivamente podíamos constatar ese pasaje de sociedades disciplinarias a sociedades del rendimiento. También nos preguntamos por el placer, el deseo y el trabajo y si el liceo tiene que ser un lugar que nos forme para eso.

Mientras trabajamos todas estas cuestiones, «nos pasaron cosas». Finalmente, creo que ese es el sentido más profundo de mis/nuestras clases: «que nos pasen cosas», que algo de lo conversado, debatido, trabajado, haya calado de algún modo en ellos/as y en mí.

### 2025: el 3.º SH4

*Un curso es siempre «un curso más» y a la vez «otro curso». El curso comienza de nuevo, otra vez de nuevo, y ese curso que comienza será a la vez igual y distinto que el curso del año anterior.*

Jorge Larrosa, *El profesor artesano*

Este año planteé el tema nuevamente buscando ahora profundizar en otros aspectos y resignificar la experiencia del año pasado. Como soy la profesora del grupo en dos asignaturas, les propuse trabajar sobre la *uberización de la economía* como tema de investigación los días martes (cuando tenemos clase de Metodología de la Investigación) e ir avanzando en el tema del mundo del trabajo en el novecientos y el reformismo batllista en las clases de Historia. Leímos el capítulo de Nicolás Duffau y Adela Pellegrino y fuimos comentando los datos del censo de 1908; el trabajo de los hombres, las mujeres, los niños menores de 15 años, qué pasaba con los jóvenes (los del 900 y con ellos y ellas ahora), etc. Les conté la experiencia del año pasado e intenté repetir lo anterior, pero no tuve mucho eco. Tal vez algo de aquella pasión inicial se había apagado y no lograba transmitir el mismo entusiasmo; también ellos eran otros y otras, otro grupo.

Me gusta pensar en esa imagen que trae Jorge Larrosa del profesor como «repetidor» y «principiante» a la vez. Todas las rutinas y rituales que repetimos, que dicen de nosotros, de nuestras convicciones respecto a nuestro oficio; que nos hacen ser, en definitiva, los profesores que somos. Y, a la vez, lo que no podemos predecir, lo que ocurre más allá de lo planificado, lo nuevo que nos desafía y nos hace repensarnos en cada situación y con cada grupo.

En el intento de entusiasmarlos/as con el tema, les propuse hacer un debate sobre las ventajas y desventajas del trabajo en plataformas digitales. Pensé que el formato podía resultarles atractivo y ser un «buen gancho» para disponerlos a estudiar el tema<sup>3</sup>. No sabía cómo plantear el debate sin terminar reduciendo el tema a dos realidades opuestas, que fue un poco lo que terminó sucediendo para poder jugar, aunque no en las reflexiones que fuimos haciendo en el devenir de las clases.

Después de varios nombres tachados, les anuncié la actividad: «Debátemos en torno a las luces y sombras del trabajo en plataformas digitales». Armé dos grupos y le asigné a cada uno la tarea: defender o cuestionar este tipo de trabajo. Llamé a Noelia López otra vez y le conté de la actividad, pero esta vez le manifesté las ganas de ir nosotros a la facultad y que ellos nos recibieran como equipo de investigación en su propia casa. Me parecía que la salida podía ser una buena manera de involucrarlos más en la actividad. Le pedí, también, que me sugiriera bibliografía académica a favor del trabajo en plataformas digitales, pues todo lo que leía, tanto de parte de ellos como de otros autores a los que llegué a través de su investigación, tenían una mirada crítica. Noelia me comentó que justamente ese era todo un asunto, porque los promotores de este tipo de trabajo, suelen ser las propias empresas. Me nombró un estudio al que ya había accedido hacía unos días buscando en la web: una investigación de la Universidad Católica de nuestro país (UCU) que evalúa el trabajo en plataformas digitales en Uruguay, tomando los principios del llamado trabajo justo del proyecto Fairworks<sup>4</sup>. Por último, Noelia me sugirió también abordar para el debate el proyecto de ley que se había aprobado en nuestro país a fines de 2024 (Ley 20.396), y ver en qué medida este daba o no respuesta a los problemas surgidos en el trabajo en plataformas digitales.

Me preocupaba transmitirles que debatir no es igual a opinar acaloradamente; que el debate suponía una preparación y entonces la dividí en tres momentos:

- 1) Cada equipo debía escribir un texto argumentativo (no mayor a tres carillas) donde se expusieran con claridad los motivos que los llevaban a defender o cuestionar el trabajo en plataformas digita-

---

<sup>3</sup> El anuncio del debate no generó lo que esperaba. A veces nos convencemos de algunas ideas que forman parte más de ciertas representaciones nuestras; no necesariamente los estudiantes esperan que les propongamos algo nuevo o diferente. ¿Será que lo conocido resulta más cómodo?

<sup>4</sup> Según se dice en el mismo informe: «Fairwork evalúa las condiciones laborales de las plataformas digitales y las clasifica en función de cuán justas son. Nuestras evaluaciones se basan en cinco principios a los que las plataformas digitales deben adherirse para que se considere que ofrecen “trabajo justo”. Dichos principios son: salario justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa» (Fairwork, 2023).

les. En este texto debían citarse algunas de las lecturas trabajadas en clase, alguna de las estadísticas que habíamos trabajado del informe de la OIT y alguno de los testimonios de los *delivery*. Les pedí también que entrevistaran a los repartidores, pero salvo un estudiante, ninguno lo hizo.

- 2) Elaboración de preguntas que cada equipo debía proponer a su contrincante. Algunas se conocerían de antemano, para que el otro equipo supiera cómo responder y otras se usarían el mismo día del debate.
- 3) Visita a la Facultad de Ciencias Sociales para entrevistar al equipo que investiga este tema. Allí nos recibieron: Noelia López, Clara Márquez y Alejandro Mariatti.

El equipo que debía trabajar sobre «las luces» reclamaba sentirse en desventaja porque los argumentos que podían esgrimir eran menos. ¿Dónde podían buscar argumentos positivos? Entendí el reclamo como justo (toda la bibliografía que les ofrecía era crítica) e intenté ver de qué manera ayudarlos para encontrar argumentos sobre la precariedad laboral más allá de las plataformas digitales.

Las clases fueron transcurriendo. El trabajo no siempre fue dedicado y responsable, pero poco a poco fueron escribiendo con mayor acierto, buscando más materiales, involucrándose más en las distintas actividades. Básicamente aprovechamos el espacio de aula para avanzar en la escritura del texto argumentativo con el que empezaría el debate. Trabajaron en un archivo en Drive que compartieron conmigo e iba leyendo para orientar la argumentación y corregir la redacción.

Entre tanto fui armando otras cuestiones que también hacen al juego: María Eugenia y Ahinara (dos estudiantes que cursan Historia, pero no Metodología) era las *madrinas* de los equipos (una de cada uno); ellas diseñaron la tarjeta de invitación para el debate y pensaron en un vestuario para ese día. Hablé con Flavia (bibliotecaria del liceo y profe de Filosofía) y Giselle (profe de Filosofía del grupo) para que estuvieran en el panel evaluador. Ambas asistieron al debate con sus respectivos practicantes.

En el anexo incluyo algunas fotografías que muestran algo de lo vivido ese día, a la vez que sostienen mi-nuestra memoria. Las miro una y otra vez y confirmo la nobleza de nuestro oficio. Un oficio que se arma con el otro, porque la enseñanza siempre es una acción dirigida a alguien. Pienso en *Los oficios del lazo* (Frigerio *et al.*, 2017) y en las múltiples ocasiones que he escuchado a Carmen Rodríguez referirse a nuestro rol como «posta parental». Los oficios del lazo tejen vínculos, acompañan, se ocupan de que exista la posibilidad de un mundo común.

Justamente ese es el rol de las instituciones educativas: ser lugares donde se construya «lo común». Los liceos se parecen mucho entre sí y a la

vez no. El 63 tiene colores; tiene espacios armados y desarmados, intervenidos, naturales; están en sus muros los/las estudiantes de ayer que dejaron huella y también los y las de hoy. El 63 tiene un SUM (salón de usos múltiples) que nos ha visto hacer infinidad de cosas; desde actividades académicas, obras de teatro, toques, bailes, despedidas hasta coordinaciones. Es el espacio de «lo común» en grande. El día del debate, allí, todos (docentes y estudiantes) fuimos un poco otros y otras. Verlos/as ordenar las sillas, rescatar un púlpito de atrás de las cortinas, poner la alfombra y los biombos de la Corte Electoral, vestirse, maquillarse, ordenar los apuntes, ponerse nerviosos/as, dividirse las preguntas, me hizo redescubrirlos/as.

Luego llegó el día de ir al seminario: sábado 30 de agosto. Nos encontramos en Millán y Ernesto Herrera a las 8 a.m. para tomar el ómnibus. Camino a la facultad compramos bizcochos, charlamos, nos reímos. Cuando llegamos a la entrada apuraron el paso y se adelantaron a subir las escaleras en un gesto que decía «este camino lo conozco». Pensé (sigo pensando) en la importancia de los lazos, humanos e institucionales. En la importancia de todo aquello que anuda, sostiene y construye comunidad.

### Referencias bibliográficas

- Antunes, R. (Comp.) (2020). *Uberización, trabajo digital e industria 4.0*. Boitempo.
- Barrán, J. P. y Nahum, B. *Batlle, los estancieros y el imperio británico. El Uruguay del novecientos* (t. I). Ediciones de la Banda Oriental.
- D'Elía, G. y Miraldi, A. (1984). *Historia del movimiento obrero en el Uruguay desde sus orígenes hasta 1930*. Ediciones de la Banda Oriental.
- Duffau, N. y Pellegrino, A. (2015). Población y Sociedad. En *Uruguay. Reforma Social y democracia de partidos 1880-1930*. Planeta-Fundación Mapfre.
- Fairwork. (2023). *Fairwork Uruguay Puntuaciones 2023. La precariedad laboral versus la promesa de flexibilidad y autonomía en la economía de plataformas*. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/02/Fairwork-Uruguay-Ratings-2023-ES.pdf>
- Ferry, G. (1997). *El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. Paidós.
- Frigerio, G., Korinfeld, D. y Rodríguez, C. (2017). *Trabajar en instituciones: los oficios del lazo*. Ediciones Noveduc.
- Han, B. C. (2010). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Han, B. C. (2014). *Psicopolítica, neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Herder.

Larrosa, J. (2019). *El profesor artesano. Materiales para conversar el oficio*. Ediciones Noveduc-Perfiles.

Larrosa, J. y Skliar, C. (Comps.) (2009). *Experiencia y alteridad en educación*. Homo Sapiens.

Marrero, N. (Coord.) (2024). *¡Emprendedores ya! Capitalismo de plataformas en Uruguay*. Ediciones del Berretín.

OIT. (s. f.). *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web*. <https://www.ilo.org/es/publications/encuesta-sobre-trabajadores-en-plataformas-digitales-basadas-en-la-web>

Recalcati, M. (2016). *La hora de clase. Por una erótica de la enseñanza*. Anagrama.

### Anexo



Visita a la Facultad de Ciencias Sociales.



Debate en el SUM



Seminario 30-8-25



# RELACIONES LABORALES: UNA DISCIPLINA EN CONTINUA RECONFIGURACIÓN

Daniela García Martínez

Relacionista Laboral especializada en Derechos Humanos y  
Gobernanza Económica. Maestranda en Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social. Docente en Facultad de Derecho, Udelar.

ORCID: 0000-0003-1646-0645

daniela.garcia@fder.edu.uy

## Introducción

El mundo en torno al trabajo es un epicentro de la disciplina Relaciones Laborales. Las modalidades que adopta la categoría trabajo, las redes sociales y organizacionales que conforma, las peculiaridades y trayectorias del trabajo como actividad humana, conforman la masa ígnea en el corazón de la disciplina que —junto a los valores socioeconómicos y culturales que asume en su recorrido— lleva a procesos de reflexión, investigación y conocimiento que se ajustan a métodos, procedimientos, reglas que le otorgan el estatus disciplinar.

Es una disciplina nueva, con cuerpo teórico en plena formación, en expansión como tal desde la segunda mitad del siglo XX en los países centrales del norte global. En Uruguay se registra el estudio universitario de las relaciones laborales desde los años noventa, tecnicaturas en primera instancia, y actualmente carreras de grado en la Universidad de la República, Universidad Católica y estudios en otras instituciones terciarias.

Su corta vida académica y profesional está desafiada a una reconfiguración continua, dada la incesante transformación del mundo del trabajo y sus componentes, como también a la disputa de espacios profesionales, de investigación, de enseñanza.

La juventud académica de las relaciones laborales junto a las complejidades de su objeto principal de estudio, hacen de la interdisciplinariedad un camino a recorrer. Valoramos el espacio creado en este seminario, que conjuga desvelos y afanes de una profesión que se va haciendo al andar

entre otras que, en relación al objeto trabajo, acumulan más experiencia y aportes.

### Límites

La primera puntualización que debemos hacer es el origen de la disciplina. Si bien el mundo del trabajo ha sido objeto de estudio desde el siglo XIX, no es hasta avanzado el siglo XX que madura el concepto de relaciones laborales con un enfoque más integral e inclusivo de las diversas actividades humanas y sus múltiples relaciones sociales y productivas. De hecho, la carrera como tal en la Udelar tiene 30 años.

La segunda aclaración es para los diversos abordajes sobre relaciones sociales y productivas del mundo del trabajo. El plan de estudios de Relaciones Laborales contiene una formación fuertemente jurídica y una fuerte impronta eurocentrista. Si bien está presente el estudio de relaciones laborales en el cooperativismo, economía social y solidaria, así como unidades curriculares de disciplinas que estudian el trabajo y contribuyen ricamente a un enfoque interdisciplinar (sociología, economía, psicología, organización y gestión del trabajo, etc.), gran parte del estudio está orientado a las relaciones del mundo del trabajo capitalista liberal y sus tensiones jurídicas.

Lo anterior se fundamenta también en la estructura conformada del sistema de relaciones laborales en Uruguay, y justifica de algún modo el enfoque que tiene mi aporte, desde las relaciones laborales y el derecho del trabajo.

### Antecedentes

En 1897 se publicó *Industrial Democracy* (Webb y Webb, 1902). Sus autores, Beatrice y Sidney Webb, hicieron un pormenorizado estudio sobre los sindicatos, sus funciones y medios de acción para la gobernanza justa en el lugar de trabajo, para desarrollar sistemas de seguros mutuales para las personas trabajadoras, promover sindicatos como instituciones democráticas y representativas, que en su accionar fueran un medio para negociación colectiva que, juntamente con regulación legal mejoraran las condiciones salariales y de trabajo.

Los autores eran miembros de la Sociedad Fabiana, un movimiento socialista británico que bregaba por reformas graduales para pasar del capitalismo al socialismo, con tácticas de conciliación y un enfoque prudente, como el general Fabio Cunctactor desarrolló en tiempos del imperio romano.

El movimiento promovía un enfoque contrapuesto al socialismo científico, con una mirada escéptica al camino de la lucha de clases y la

transformación social mediante la revolución. Esto le valió en su tiempo sendas críticas de, entre otros, Engels (1891), que calificaba a los fabianos como socialistas burgueses unidos por el miedo de la dominación eventual de los obreros.

Para los fabianos el trabajo y sus condiciones son parte del análisis de la realidad económica y social circundante, pero también del andamiaje general de las relaciones en las que participan diferentes instituciones (sindicatos, capitalistas, Estado), utilizando la acción colectiva para negociar, valerse de mecanismos de arbitraje ante conflictos, propiciar tarifas standard de remuneraciones (categorías salariales), condiciones mínimas de seguridad y salud, la incorporación de nuevos procesos y maquinarias, la continuidad en el empleo, el desempleo, el trabajo para hombres y mujeres, métodos de creación de sindicatos y más.

La llamada teoría sindical del matrimonio Webb sienta las bases de un enfoque sistémico con realce en lo colectivo, dotando de capacidades a los sindicatos como instituciones democráticas y representativas para negociar el mejoramiento de la clase obrera: ante el Estado requiriendo reglamentación de mínimos legales como un deber democrático, ante el capitalista para exigir mediante la negociación la mejora salarial y condiciones de trabajo, puesto que la desigualdad es persistente si se deja en manos del regateo del mercado y del encanto del capitalista para tratar el trabajo como una mercancía y el contrato salarial como cualquier contrato (Cedrola, 1996).

La influencia teórica de la sociedad fabiana en los esfuerzos regionales y locales es visible en los primeros impulsos de legislación laboral nacional para regular salarios mínimos, en los primeros años del siglo XX. El diputado socialista Emilio Frugoni afirmaba en su día que no había que ser socialista para admitir la conveniencia de crear los Consejos de Salarios y fijar la retribución de los trabajadores<sup>1</sup>.

Dichos esfuerzos quedaron a un lado hasta una segunda oportunidad en 1938 con el diputado comunista Eugenio Gómez, que planteó investigar las condiciones miserables de vida, trabajo y salarios. De la indagación surgió el proyecto que finalmente se aprobó, con cambios, como la Ley 10.449 de Consejos de Salarios, regulación fundante del sistema de relaciones laborales uruguayo (solo para actividades industriales y comerciales privadas de su tiempo), que ha tenido diversos derroteros, interrupciones,

---

1 Los primeros proyectos para regular salarios y algunas condiciones van desde 1905 a 1920; hubo un proceso preparatorio con diferentes tendencias políticas, siendo el más destacado por la doctrina laboral el presentado por el Dr. Emilio Frugoni para crear los consejos de salarios. Frugoni fue fundador de la cátedra laboral en la Facultad de Derecho, Universidad de la República (Plá Rodríguez, 2008).

ampliaciones y creación de normas de sentido análogo para trabajadores públicos.

Desde dicho mojón histórico se derivan una serie de mecanismos e instrumentos que imprimen una particular impronta al quehacer sindical, la gestión empresarial y la actuación del Estado en el mundo del trabajo nacional, que a su vez son materia de estudio y doctrina de las relaciones laborales.

Si bien tuvo una mirada crítica de la complejidad sindical de la época y hasta la doctrina laboral fue reactiva en un primer momento, la construcción de las relaciones laborales sobre la base de los consejos de salarios es innegable.

Dicha configuración es un reflejo nada oculto en la construcción de la disciplina, que junto a otras teorías sistémicas contribuyeron a la formación de primeros profesionales del mundo del trabajo.

### **Relaciones laborales: una profesión que crece y adquiere amparo universitario**

En palabras del Prof. Juan Raso, el impulso para concretar una carrera de Relaciones Laborales (fue su coordinador desde 1995 a 2014), nació en un Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, en Hamburgo en 1986, en el que la OIT puso especial atención y promovió la participación de referentes. En esa instancia algunos laboristas latinoamericanos se encontraron con aportes y reflexiones sobre la materia, de diversos profesionales: laboristas sí, y además economistas, sociólogos, estadísticos, médicos, prevencionistas, sindicalistas, jefes de personal, organizaciones civiles con actividad en género, ambiente, etc.

Este crisol de actores sociales y expertos académicos reflexionaban sobre el trabajo, y estimulaban la curiosidad de contar con diferentes perspectivas en temas novedosos para los 80 como el derecho a la información, formas institucionales de participación de los trabajadores en la empresa, nuevas tendencias sobre el tiempo de trabajo, la cooperación y el conflicto, el componente tecnológico y el valor de las relaciones laborales como factor estratégico de desarrollo.

Prontamente se irían colando otros temas como los nuevos modos de producir, empresas delgadas, deslaborización, externalización, representación de colectivos no sindicalizados, y un detalle no menor: la necesidad de estudiar las relaciones laborales en los espacios universitarios y en el contacto directo con la realidad productiva.

Luego de varias instancias de gestión, con apoyo de reconocidos académicos como Américo Plá, Oscar Ermida, Pablo Guerra, Graciela Giuzio, Ana Sotelo entre otros, comenzó la tecnicatura de Relaciones Laborales en 1995 con la idea de formar en las transformaciones del mundo del trabajo,

y a su vez en una salida rápida para la inserción laboral (como la tendencia en el mundo así lo indicaba... y bajo la premisa de «lo mejor es enemigo de lo bueno»).

La configuración de la carrera en ese momento estuvo atravesada por dos ideas centrales: la complejidad del fenómeno trabajo, la multidisciplinariedad como forma de abordarlo. Por ello el plan de estudios tuvo desde el inicio el aporte del derecho del trabajo, la sociología del trabajo, la economía del trabajo, la estadística, la organización del trabajo y la psicología laboral.

La gran recepción de la tecnicatura creó rápidamente expectativas para una carrera de grado, que no fraguó hasta 2012, que comenzó la licenciatura de relaciones laborales. El plan de la tecnicatura fue resignificado en su contenido para cumplir con la ordenanza de grado, y en una nueva configuración disciplinar: nuevas formas de trabajo, nuevas tensiones entre la realidad y la regulación laboral, nuevas tendencias de gestión humana dieron lugar a unidades curriculares que o bien incorporaban conocimiento de otras disciplinas o bien se buscaba una especificidad mayor. También se incorporó la investigación y enseñanza como puntapié para profundizar en el estudio de las relaciones laborales, áreas que aún están en un estado de latente insipiencia por diversos motivos: resistencias burocráticas, falta de financiamiento universitario, cuestiones de voluntad política en el seno de Facultad de Derecho para fraguar llamados, concursos, posgrados que le den continuidad a la carrera de grado y que se generen espacios de reflexión y profundización para el estudio de las relaciones laborales como disciplina autónoma.

### **Reconfiguración y transformaciones**

Actualmente estamos en una nueva configuración de las relaciones laborales. El trabajo del presente y futuro está atravesado por preguntas e incertidumbres que van en el camino de otorgar nuevos significados a los derechos, obligaciones y la protección social de las personas, con independencia de su forma de vinculación y contratación en el mundo laboral, con una nueva resignificación del paradigma del trabajo decente.

La disciplina tiene un alto componente de interdisciplinariedad debido a sus objetivos con comprensión holística, de integración de conocimientos, métodos y enfoques que promueven la resolución de problemas cada vez más complejos. La mayoría de los conceptos que dieron marco a las relaciones laborales: jornadas laborales, descansos, remuneraciones, modos de producción, categorías, empresas, seguridad social, sindicatos, empresas, reglamentos, selección de personal, entre otros, han mutado en variadas formas, algunas admitidas bajo reglas generales del sistema, otras transgrediendo fronteras normativas o acordadas, que obligan a la

sistematización y especialización que alejan el perfil generalista de toda formación de grado.

Aunque según el perfil actual la complejidad ya está presente:

La carrera apunta a capacitar a los operadores del sistema laboral que actúan en las empresas, los sindicatos o dependencias estatales. Su actividad está vinculada a la prestación de servicios a organizaciones públicas y privadas: empresas, administraciones, sindicatos, asociaciones empresariales, trabajadores, en áreas de asesoramiento, negociación, representación, prevención, análisis, estudios, organización de gestiones y definición de estrategias inmersas en el complejo mundo del trabajo. (Facultad de Derecho, s. f.).

La diversidad de funciones: asesorar, negociar, representar, prevenir, analizar, gestionar, investigar, y los escenarios de actuación donde confluyen intereses en general contrapuestos y hasta antagónicos, junto a los nuevos problemas en el mundo del trabajo, hacen que tanto la formación como la especialización y actualización demanden una mayor y profunda interdisciplinariedad, algo que no es posible solo con voluntad docente ni con gestiones prudentes en el financiamiento de formación posgradista, algo que la educación universitaria pública en general padece.

A lo anterior es necesario adicionar las nuevas consideraciones de la tecnología en el trabajo, que está en un tiempo de evolución exponencial de sus capacidades, así como en una carrera a la inmaterialidad (Beducci, 2015). El servicio real de los bienes es cada vez más inmaterial, la forma de trabajar de los insumos informáticos es cada vez más invisible, y se alimenta cada vez más el sueño de desarrollar y perfeccionar máquinas semejantes al ser humano.

Este camino a la inmaterialidad concretado en el internet de las cosas, la *smart life* en todas sus versiones, el uso intensivo de la robótica, los algoritmos y la inteligencia artificial en los procesos laborales e institucionales, está generando transformaciones profundas en las organizaciones, que a su vez demandan capacitación y formación en varios niveles, permanentes reconversiones de trayectorias laborales de las personas, y un manejo muy dedicado a las amenazas del desempleo y desprotección.

La velocidad de las transformaciones tecnológicas en el mundo en torno al trabajo nos obliga a una urgente reflexión sobre las dinámicas y contenidos de la enseñanza en relaciones laborales, que exige una visión cada vez más cualitativa y conceptual, aunque los requerimientos de estudiantes y recientes egresados/as van por la aplicación práctica de los cambios.

El teletrabajo que aparta del centro laboral, el trabajo en plataformas que desdibuja la figura del empleador, la descentralización productiva cada vez más difuminada de la empresa principal, y en esa lejanía más apartada de los derechos básicos laborales, el mandato de aprender durante toda

la vida para mantener la empleabilidad o tan solo la capacidad de estar incluidos en el sistema social, el cuestionamiento a la subordinación típica de parte de todos los actores del sistema aunque por diferentes motivos, los nuevos intereses y reconfiguraciones de los actores, los flaqueantes, cuando no agonizantes, institutos de seguridad social y protección social, todo ello y más, obliga a repensar la disciplina, su enseñanza, investigación y práctica.

El mandato del cuidado del ambiente es otro pilar que reconfigura a las relaciones laborales. El ambiente está *hackeado* por la actividad humana, especialmente en los entornos de producción de bienes y servicios, o sea donde se genera trabajo.

Los esfuerzos comprometidos en diversas declaraciones y acuerdos a nivel internacional (Acuerdo de París, por ejemplo), parecen francamente insuficientes para mitigar los impactos, para hacer una lectura responsable de los riesgos, para promover modelos de producción que al mismo tiempo signifiquen modos de vida saludable.

La descripción de puestos y cargos es un camino para abordar competencias laborales que contemplen formas de realizar trabajos amigables con el ambiente, en procesos que no sean contaminantes, que se mitigue el extractivismo, que se fomente la construcción social del riesgo en sociedades conscientes.

Como desarrolla Nión (2022), es importante aproximarse a las diferentes perspectivas de análisis de riesgos, pero en especial a aquellas, como señala García Acosta (referenciada por Nión, 2022) que tengan un fuerte anclaje en el estudio de la intervención humana en la naturaleza y el desarrollo de las industrias de alta complejidad y sus efectos en las sociedades. Es un llamado fuerte y claro a la reconfiguración de las relaciones laborales.

Es un requerimiento fuerte para la disciplina el estudio de estrategias que promuevan climas laborales y ambientes libres de violencia, acoso y con ribetes de trabajo forzoso, que colaboren con el diseño de políticas laborales y sociales eficaces contra toda discriminación, segregación y las diferentes formas de acoso sexual, laboral.

Si bien nuestro país cuenta con tutela normativa para la protección de los derechos humanos laborales, el aumento de denuncias de violencias y acosos revela que las actuales políticas públicas y privadas, así como las reglas legales y convencionales son claramente insuficientes desde la perspectiva de género y en clave de derechos humanos para colectivos minorizados por distintas vulneraciones y desigualdades.

Para cerrar estas reflexiones, se plantea cómo superar el riesgo de ser parte de la obsolescencia programada: cómo educar para la formación continua a las y los relacionistas laborales, cómo adecuar las demandas de

egresadas(os) a la currícula que atiendan los imperativos del mundo del trabajo, cómo consolidar la autonomía de la disciplina en el campo académico y profesional.

Sin dudas que la política universitaria deberá tener en cuenta el diseño de nuevos planes de estudio para grado y posgrado, jerarquizar la carrera docente y la investigación (dos áreas con un tratamiento casi residual en la carrera), el sistema político universitario y parlamentario deberá hacer su esfuerzo de financiamiento, y la producción de normas que revean espacios de inserción profesional; pero también el sistema institucionalizado de relaciones laborales debe jugar un papel preponderante, en el entendido que la disciplina tiene ya la capacidad de aportar al mundo del trabajo sus saberes, por lo cual tanto el Estado en sus diferentes dependencias, como los empleadores y sus organizaciones, y las organizaciones de trabajadores/as, pero además, los actores emergentes de las transformaciones del mundo en torno al trabajo deberían tener en cuenta este conjunto de saberes congruente, dinámico y de clara prospección al futuro.

### Referencias bibliográficas

- Beducci, L. (2015). La materia oscura del diseño, miniaturización e inmaterialidad en el escenario del diseño posmoderno. En M. R. Bernatene (Coord.), *La historia del diseño industrial reconsiderada* (pp. 77-98). Universidad de La Plata.
- Cedrola, G. (1996). Los enfoques teóricos en relaciones industriales. En *Curso introductorio de Relaciones Laborales. Selección de lecturas a cargo de Oscar Ermida Uriarte* (pp. 53-72). FCU.
- Engels, F. (2021). *Contribución a la crítica del proyecto de programa socialdemócrata de 1891 (Crítica del Programa de Erfurt). Anexo: Programa de Erfurt*. Edicions Internacionals Sedov. [https://grupgerminal.org/?q=system/files/1891-06-29-criticaerfurt-engels\\_0.pdf](https://grupgerminal.org/?q=system/files/1891-06-29-criticaerfurt-engels_0.pdf)
- Facultad de Derecho. (s.f.). *Enseñanza > Carreras de grado > Relaciones Laborales*. <https://www.fder.edu.uy/rll#:~:text=person%20Perfil.T%C3%ADtulo:%20Licenciado%20en%20Relaciones%20Laborales>
- Nión Celio, S. (2022). *Construcción social del riesgo en Uruguay. Análisis de los sectores de la producción de soja y de la producción de pasta de celulosa*. (Tesis de doctorado). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Plá Rodríguez, A. (2008). Antecedentes inmediatos de la ley de consejos de salarios. Derecho Laboral. *Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 51(229), 5-10. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/185>

Raso Delgue, J. (2014). *La licenciatura de Relaciones Laborales. Crónica de un desafío*.

Webb, S. y Webb, B. (1902). *Industrial Democracy* (2.<sup>a</sup> ed.). Longmans, Green and Co. <http://digamoo.free.fr/webb1897.pdf>

Este libro reúne las intervenciones realizadas en el marco del seminario «El mundo del trabajo, ayer y hoy» (Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, agosto de 2025). Organizado por el Grupo de Estudios sobre Trabajo, Izquierdas y Género (GETIG), el seminario pretendió un diálogo entre diversas disciplinas y enfoques, tomando como objeto principal de análisis, el mundo del trabajo.

La primera de las mesas se enfocó en temas teóricos y metodológicos del mundo del trabajo, desde la Sociología, la Historia Social y la Historia Económica. La segunda mesa trabajó en torno a diversas investigaciones sobre la misma temática que llevan adelante investigadoras de distintas disciplinas: de Historia, Trabajo Social, Desarrollo. La tercera mesa se denominó «Escribir para transformar. El mundo del trabajo desde los/las trabajadores/as», buscando conocer diversas experiencias de escritura de trabajadores/as y sindicalistas, y un contacto más estrecho entre el mundo universitario y el del movimiento social. Finalmente, la cuarta mesa se propuso analizar experiencias de enseñanza en torno a nuestro objetivo de estudio, caso de algunas prácticas de aula en la enseñanza secundaria y del caso de la carrera de Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho (Udelar).

