

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**El grupo de los miércoles, 34 años de
producción intelectual: análisis sociológico de la
influencia y del poder de un grupo profesional**

Ana Laura Ermida
Tutor: Marcos Supervielle

2007

Índice¹

Agradecimientos.....	3
Resumen	4
Abstract.....	5
Introducción.....	5
1. Capítulo I. Marco teórico	7
1.1. Teorías del poder y la influencia	7
1.1.1 Sectores dirigentes.....	7
1.1.2 Formas políticas híbridas.....	12
1.2. La importancia del conocimiento en la actualidad	14
1.2.1 Analistas simbólicos	14
1.2.2 Sistemas expertos.....	15
1.2.3 Capital cultural y capital social	16
1.3. Definiendo conceptos	17
1.3.1 Influencia y Poder	17
1.3.2 Elite.....	19
1.3.3 Oligarquía	19
1.4. A modo de conclusión: el marco conceptual a utilizar.....	20
2. Capítulo II. Aproximación teórico metodológica.....	21
2.1. Objetivos generales	21
2.2. Objetivos específicos.....	21
2.3. Antecedentes generales y específicos.....	22
2.4. Justificación y desarrollo	22
2.5. Hipótesis.....	23
2.6. Metodología.....	24
3. Capítulo III. Descripción del Grupo.....	27
3.1. Origen y periodicidad del Grupo de los Miércoles	27
3.1.1 Primer período: 1975 – Apertura democrática (“Primer Grupo”).....	27
3.1.2 Segundo período: Apertura democrática – 2005 (inicio del primer gobierno del Frente Amplio en nuestro país) (“Segundo Grupo”).....	28
3.1.3 Tercer período del Grupo de los Miércoles. Primer gobierno del Frente Amplio (2005) – Actualmente (“Tercer Grupo”)	31
3.1.4 Cuarto período. Período de crisis por fallecimiento de su fundador, Américo Plá Rodríguez, en el año 2008 – Actualmente	31
3.2. Definición del Grupo de los Miércoles - Características más importantes	33
3.3. Modalidad de ingreso al Grupo	37
3.4. Motivos de ingreso al “Primer grupo”	38
3.5. Motivos de ingreso al “Segundo Grupo” y actualmente	39
4. Capítulo IV. Análisis.....	40
4.1. Dimensiones empíricas de la influencia que el Grupo de los Miércoles ejerce en distintos ámbitos del Derecho Laboral y de la Seguridad Social (ámbitos en donde ejerce influencia y vías de influencia).....	40

¹ El trabajo se acompaña de cinco anexos en una encuadernación aparte. En la misma se encontrará el índice correspondiente.

4.2. Ejemplos de la influencia del Grupo de los Miércoles como tal y de la influencia indirecta que ejerce a través de sus miembros en los distintos ámbitos ya señalados.....	49
4.2.1 <i>En la Jurisprudencia</i>	49
4.2.2 <i>En la Organización Internacional del Trabajo</i>	51
4.2.3 <i>Influencia Legislativa</i>	53
4.2.4 <i>En el extranjero</i>	56
4.3. Grupo de los Miércoles: “Colegialidad” (“Collegiality”)	58
4.4. Grupo de influencia - Sector dirigente – Sistema Experto – Intelectuales – Analistas Simbólicos	61
5. Capítulo V. Conclusiones generales.....	63
Bibliografía.....	66

Índice de cuadros

Cuadro N° 1. Criterios de selección de los entrevistados.....	24
Cuadro N° 2. Ámbitos de influencia.....	40
Cuadro N° 3. Vías y tipos de influencia.....	42

Agradecimientos

Para poder llevar a cabo esta investigación fueron muy importantes las personas que enumeraré a continuación. Quiero agradecerles:

A todos y cada uno de los miembros y ex miembros del Grupo de los Miércoles por abrirme las puertas de su ámbito; por el tiempo y disponibilidad concedida y el gran ánimo y calidez transmitida.

A los profesores extranjeros: Alfredo Villavicencio, Antonio Baylos, Óscar Hernández, Francisco Tapia, Wilfredo Sanguinetti, Mario Ackerman y Joaquín Aparicio por el tiempo concedido y por el gran ánimo.

Al ex Ministro de Trabajo, Eduardo Bonomi, al ex Vice Ministro de Trabajo, Jorge Bruni, al ex Director General de Trabajo y actual Ministro de Trabajo, Julio Baráibar, a los parlamentarios Pablo Iturralde y Eduardo Ríos, por concederme parte de su tiempo y recibirme con calidez.

A Natalia Ríos, Sylvia Clark, Macarena Díaz, Marta Piris, Pilar Avilés y Karina Pagés por el apoyo brindado.

A la Profesora Susana Mallo por su generosidad.

A mi familia por el apoyo en esto como en todo. A mis padres, sin los cuales me hubiera sido inmensamente más difícil llegar a realizar mi carrera, por su compañía, su apoyo emocional, intelectual, económico y de todo tipo en esto como en todo, por interesarse una vez más en mis asuntos. A mis hermanos, Paula y Martín, y a mis cuñados, Claudia y Churri, por estar siempre con aliento y por ser un apoyo fundamental.

A Martín, por acompañarme y apoyarme siempre, por compartir esto y todo; por el aliento y el interés de siempre, por su alegría.

A mis amigas y a mis amigos, por interesarse y estar también en esto.

A mi tutor, Marcos Supervielle, por aceptar serlo, por concederme parte de su valioso tiempo, por su gran disponibilidad e inconmensurable generosidad.

GRACIAS a todos.

“(…) El Grupo de los Miércoles, ámbito de referencia y pertenencia que me enorgullezco en integrar y cuya ilustración permanente en la disciplina han sido, son y serán estímulo y aliciente de fuste para la investigación, y su mentor el querido Américo Plá Rodríguez que me invitó a participar y formar parte de él. Allí fuimos afablemente acogidos cada miércoles por su esposa Marta Regules a quien recuerdo también en esta ocasión con mucho cariño (…)”².
(Eduardo Goldstein, miembro del Grupo de los Miércoles desde el año 2004).

Resumen

El tema de esta investigación es señalar la importancia de los sectores intelectuales en la medida en que ejercen influencia con sus puntos de vista, sus opiniones, sus pensamientos y que son escuchados por diferentes actores y sectores de la sociedad actual denominada sociedad del conocimiento, entendiéndola como una sociedad en la cual el eje principal es el conocimiento. Se busca establecer cómo los colectivos de intelectuales logran influir en la sociedad y en particular en algunos centros de poder que existen en ella. Este trabajo sobre el Grupo de los Miércoles es un estudio de caso de cómo un sector de intelectuales ejerce influencia en el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social; un área específica del conocimiento que regula un aspecto fundamental de la sociedad y de su organización, afectando a gran parte de sus miembros.

Así, se busca determinar si el Grupo de los Miércoles es un grupo de influencia, un sector dirigente entre otros en la esfera del Derecho Laboral y de la Seguridad Social de nuestro país. Se parte de la idea de que en la sociedad uruguaya hay varios sectores dirigentes y no una cima unificada de poder y de la idea de que en el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social esto también ocurre. Para determinar si el Grupo de los Miércoles es un sector dirigente, un grupo de influencia – o no –, se plantean objetivos generales y específicos que serán alcanzados mediante diversas técnicas de investigación. Se busca indagar la manera en que los miembros del Grupo de los Miércoles y otros actores y sectores dirigentes vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social, definen y reconocen al Grupo como un sector dirigente que influye en los procesos de toma de decisiones de aspectos relevantes para todos los uruguayos, aspectos relacionados con el Derecho Laboral y con la Seguridad Social.

Palabras claves

Sociedad del conocimiento – Sectores intelectuales – Sector dirigente – Grupo de influencia – Derecho Laboral y Seguridad Social

² Goldstein. E. (2009). (Agradecimientos). *La discriminación racial por origen nacional y etnia en las relaciones laborales*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.

Abstract

The aim of this report is to highlight the importance of intellectual groups as far as they have influence with their points of view, opinions and thoughts on our society, and that they are heard by different social actors and sectors of the knowledge society. The aim is to show, through this case study, the importance of knowledge groups in this kind of societies where Knowledge is the central theme.

This research focuses on stating if “el Grupo de los Miércoles” is a leading group, a power group among others in the field of Labour Law and Social Security. The aim will be to find the ways and the fields where this Group has influence. The project’s aim is to look for the definition that members of the Group and other leading groups have of the influence of this Group in the decision making process in matters concerning the Labour law and Social Security.

Key words

Knowledge society – Intellectual groups – Leading group – Influence group – Labour Law and Social Security

Introducción

El problema de esta investigación es establecer de qué modo y en qué medida sectores que poseen conocimiento especializado ejercen influencia en el sentido de que sus puntos de vista, sus opiniones, sus pensamientos sean escuchados por la sociedad actual, a menudo denominada sociedad del conocimiento, en la medida en que su eje principal sería el conocimiento. En esta sociedad, el experto, el especialista que posee conocimiento especializado sobre determinado tema, cobra mucha importancia. En este marco, el problema es de qué manera los colectivos de intelectuales logran influir en la sociedad y en particular en algunos centros de poder que existen en ella. El estudio del Grupo de los Miércoles es un estudio de caso en el que se analiza cómo un conjunto de expertos que se caracteriza por poseer y utilizar conocimiento, ejerce influencia y poder en el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social (es decir, en un área específica del conocimiento) que es un área fundamental de la sociedad y de su organización, y que atañe a gran parte de sus miembros. Es un ejemplo de un sistema experto (en términos de Giddens) ya que es un grupo que posee conocimiento específico y es identificado por los no pertenecientes como un sistema experto. Se justifica el estudio por el hecho de ser un grupo que se caracteriza por producir y transmitir conocimiento en la sociedad actual, en la que el conocimiento cobra mucha relevancia.

Partiendo del hecho de que existen numerosos sectores dirigentes en Uruguay, se busca establecer si el Grupo de los Miércoles es uno de estos sectores, recurriendo al discurso de miembros del Grupo y de miembros de otros sectores dirigentes vinculados al ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Dado que los miembros del Grupo construyen un discurso sobre su relevancia y su influencia, se pueden identificar los ámbitos y las vías de influencia del mismo. A través del discurso de miembros de otros sectores dirigentes que se forjan actitudes y expectativas con respecto al Grupo, también es posible determinar la influencia de éste, las vías y los ámbitos en los que la ejerce. Para

alcanzar los objetivos de esta investigación se utilizará como técnica principal la entrevista estructurada y no estructurada, dado que lo que se busca es analizar el discurso de miembros del Grupo y de otros sectores dirigentes para llegar a determinar regularidades en dichos discursos, y así establecer los elementos característicos que ellos identifican como configuradores de la influencia que el Grupo ejerce. Se torna relevante esta investigación porque ilustra la existencia de categorías o sectores dirigentes en la sociedad actual que se caracteriza por la división del trabajo y la especialización, en la cual el pluralismo de grupos de influencia es reflejo de la democracia (propia de las sociedades de nuestro tiempo).

Mediante esta investigación también se aportará a la teoría de sectores dirigentes (contraria a la teoría de una cima de poder unificada de Wright Mills), a la idea de sistemas expertos de Giddens, y a la idea de Robert B. Reich sobre la gran importancia de los analistas simbólicos en las sociedades contemporáneas. Se afirmará también la importancia del conocimiento en las sociedades actuales en la medida en que este estudio es un ejemplo de la relevancia del conocimiento en las mismas.

Al comienzo de este trabajo se encontrará un apartado teórico donde se exponen teorías sobre influencia y poder y algunas definiciones claves para el estudio. Luego se exponen los objetivos, los antecedentes, la justificación y las hipótesis del mismo, así como la metodología utilizada. A continuación se realiza una descripción del objeto de estudio y un análisis de las vías y ámbitos de influencia del mismo, y se presentan ejemplos. Por último, se señalan las conclusiones más importantes a las que se llegó y la validación o no de las hipótesis propuestas. Gran parte de las hipótesis se validan, y se encontrará que se trata de un sector dirigente que ejerce influencia no solo sobre un determinado actor o sector dirigente del Derecho Laboral y la Seguridad Social, sino sobre gran parte de los actores o sectores dirigentes vinculados a dicho ámbito.

1. Capítulo I. Marco teórico

1.1. Teorías del poder y la influencia

1.1.1 Sectores dirigentes

Varios autores defienden la idea de que en las sociedades modernas existen diversos “sectores dirigentes” o varias “elites”. Esta idea se opone a la teoría de Wright Mills quien sostiene que existe una “elite de poder unificada”, que la cima del poder está unificada más allá de que existan niveles medios de poder (diversos). Pero estos son justamente eso, niveles medios, por lo que no forman parte de la cima de poder en las sociedades modernas. Señala que en la cúspide existe una elite que tiene un poder probablemente mayor que el de cualquier grupo pequeño en la historia mundial, y que los sectores medios son fuerzas que pueden tener consecuencias para la política de los niveles altos, pero no forman parte de la cima unificada de poder. Mills nos dice que el poder de tomar decisiones nacionales e internacionales está en las instituciones políticas, militares y económicas y que otras instituciones están al margen y dispersas. Esas tres grandes instituciones son las que con sus decisiones hacen la historia. Dice que estas tres instituciones han coincidido y que a medida que las decisiones que toman se fueron haciendo más amplias, más abarcativas, “...los hombres importantes de cada uno, (...) han tendido a unirse para constituir la elite del poder...”³. Para Mills, el concepto de elite de poder se refiere al núcleo de poder que constituyen las elites económicas, políticas y militares.

Mills agrega que actualmente el conocimiento y el poder están unidos de diversas maneras. Los hombres de la cima de poder se apoyan en los discursos de los intelectuales para justificar sus acciones, convirtiéndose así en instrumentos de poder. Según Mills, el hombre de conocimiento, el intelectual, muchas veces se ha convertido en un consultante, en un experto, que por lo general sirve al poder. Es un consultor que el hombre de los niveles altos de poder pregunta y contrata para justificar su accionar y así defenderse de manifestaciones, debate público, discusiones, etc. De esta manera es que Mills defiende la idea de una elite de poder donde no hay varios sectores dirigentes sino uno solo, y por lo tanto, donde los intelectuales no aparecen como un sector dirigente de las sociedades modernas sino como instrumentos de poder de aquella elite o cima de poder unificada.

Los autores que contradicen la teoría de Mills son Raymond Aron, David Riesman, Hamon, Hassner, Lasswell, Lerner, Easton Rothwell, Fredrich y Plamenatz, entre otros. Estos autores afirman que la categoría dirigente comúnmente no posee una unidad interna de actitudes, comportamientos o acciones. Por otra parte, tampoco los sectores o minorías dirigentes tienen generalmente opiniones e ideas definidas y únicas en todos los temas que son propios de las mismas, muchas veces no existe unidad de acción al interior de cada uno de los sectores dirigentes (como señala claramente Raymond Aron), y menos aún hay unidad entre las diversas categorías. Al respecto, Plamenatz señala que generalmente es muy poco lo que las categorías dirigentes comparten, defendiendo la idea de la existencia de varios sectores dirigentes.

³ Mills, C. W (1964). *Poder, política, pueblo*. Fondo de Cultura Económica, México, D.F. Pág. 6.

Los objetores de la teoría de una cima unificada de poder (defendida por Mills) señalan la condición “abierta” de los sectores dirigentes y la idea de la “meritocracia” (acceso a los sectores dirigentes debido a los méritos de los individuos) como característica de las sociedades modernas. Aron sostiene que en las sociedades actuales, la promoción o el ascenso social, se hacen esencialmente gracias a los “diplomas”, es decir, que si se tiene la oportunidad de tener educación superior esto posibilitaría el ascenso social, pero también aclara que siguen existiendo grandes diferencias entre las clases sociales (entre los niveles superiores e inferiores). Con respecto a esto, muchos autores aclaran también que igualmente existen sectores en los cuales la selección y el reclutamiento es cerrado para los niveles inferiores, y que por otra parte, una vez que los niveles inferiores logran ascender a los sectores dirigentes, incorporan las modalidades y los valores del sector al cual han ascendido. Todo esto relativiza la característica abierta de los sectores dirigentes de las sociedades modernas. Más allá de estas aclaraciones, la selección y el reclutamiento en las sociedades modernas es señalada por varios autores como más abierta y basada en los méritos y capacidades individuales. Por otra parte, los que están sujetos al poder, también poseen medios para ejercer influencia en los sectores dirigentes (la masa de dirigidos nunca es tan pasiva como lo señala Mills en su teoría). Dependiendo del momento histórico, social y político del país, estos pueden influenciar a los sectores dirigentes o pueden imponer limitaciones a las decisiones de dichos sectores.

Vale aclarar, como lo hace Real de Azúa en “El Poder”⁴, que tanto en el caso de una cima de poder unificada con sectores medios y bajos de poder, como en el de sectores dirigentes o elites funcionales o de valor, estos grupos medios o sectores dirigentes actúan siempre en un espacio más restringido que el de la sociedad global (en este punto, Real de Azúa refleja las ideas de Hamon).

Aron admite además que los sectores dirigentes decisivos pueden hallarse unificados y llegar a formar una comunidad, una cima de poder unificada (pero aclara que esto es propio de sociedades anteriores, no de las sociedades modernas). Según Real de Azúa, esto puede observarse claramente cuando las categorías dirigentes advierten una amenaza exterior. Acá está presente la idea de la “dicotomía del poder” entre los que lo ejercen y los que están sujetos a dicho poder, y la supuesta unidad esencial de quienes lo ejercen. Por otro lado, Aron señala el hecho de que más allá de que el poder esté disperso entre varios grupos o sectores, existe una unidad esencial, una unidad fundamental de estos sectores “superiores”. La idea es que todas las “categorías dirigentes” (aunque no estén unificadas) están de acuerdo en cuanto a lo esencial, en cuanto a las reglas de juego básicas, que tienen un interés fundamental en la preservación del orden, del establishment. Se pueden ir logrando decisiones que podrían ser progresistas pero sin que se produzca una ruptura total con las reglas de juego básicas y con el establishment. Según Aron, existe un respeto común a las reglas, todos los sectores respetan las reglas y esto lleva a que exista una unidad básica más allá de que las categorías sean diversas y todas tengan poder y capacidad de influencia.

Raymond Aron defiende un “concepto plural de categorías dirigentes”, pero esta noción no excluye la verificación de la hipótesis de una “clase dirigente”. La antítesis de estas dos nociones no es tal, debiendo ser relativizada. Se trata de dos opuestos en lo que podría ser un continuo y donde la mayoría de las sociedades se ubican en distintos puntos y no en uno de sus extremos. Se trata de tipos ideales, Aron señala: “...*Se pueden desgajar*

⁴ Real de Azúa, C (1990). *El Poder*. CELADU – Estudios Políticos. Montevideo, Uruguay.

dos tipos ideales, según que las categorías dirigentes tiendan a unificarse en un grupo único o separarse unas de otras y se mantengan en estado de rivalidad más o menos abierta... ”⁵. Aron defiende la noción de sectores dirigentes ya que en las sociedades modernas se presenta una dispersión de las elites debido a la extensión de la división del trabajo y a la especialización (existe una gran diferenciación de los roles dirigentes). Una de las tendencias principales de la evolución social es la diferenciación, la especialización. Esta tendencia y la consecuente pluralidad de elites serían características de las sociedades modernas, industrializadas, complejas. Es propio de las mismas que “...la unificación de las categorías dirigentes no sea un fenómeno natural... ”⁶, sino que se produzca la multiplicación de categorías dirigentes. Las “categorías dirigentes” según Aron son: “(...) minorías que ocupan posiciones o cumplen funciones tales que no pueden no tener influencia sobre el gobierno de la sociedad (...)”.⁷ La especialización lleva a que distintos grupos, sectores o categorías estén especializados en distintos aspectos y por lo tanto, a que tengan poder en dicha materia (debido a que son los que saben sobre determinados aspectos, y al mismo tiempo no saben de otros).

El autor señala cuatro categorías dirigentes que se destacan en las sociedades modernas:

1 - “(...) los sacerdotes (...) y los intelectuales u hombres de ciencia intérpretes del pensamiento laico (...)”

2 - “(...) Los dirigentes políticos están en relaciones con otras dos categorías, los funcionarios (...) y los jefes del ejército, o de la policía (...)”

3 - “(...) Los gerentes del trabajo en común (...)”

4 - “(...) Por último, los agitadores de masas (...)”⁸

El autor nos dice que las principales categorías dirigentes están siempre presentes, que estas cuatro categorías recién numeradas deben existir siempre. Nos dice además, que “(...) el problema fundamental de todas las sociedades industriales atañe a las relaciones, cambiantes y variadas, entre gerentes de los medios de producción, agitadores de masas, hombres políticos e intelectuales (...)”⁹

A estas categorías establecidas por Aron, Real de Azúa agrega unas cuantas más. Nos dice que existen aproximadamente doce sectores dirigentes que se pueden identificar claramente:

1 - “(...) el personal político (...)”,

2 - “(...) Los grandes funcionarios de carrera (...)”,

3 - “(...) los altos mandos de las Fuerzas Armadas en sus distintas especificaciones (...)”,

4 - “(...) los propietarios y gestores de los medios de producción (...)”,

5 - “(...) los propietarios de la tierra y gestores de la empresa agropecuaria (...)”,

6 - “(...) los propietarios y gestores del capital financiero y comercial (...)”,

7 - “(...) los propietarios y gestores de los medios masivos de comunicación (...)”,

8 - “(...) el sector profesional y técnico (grandes médicos, abogados, asesores económicos privados) (...)”,

9 - “(...) la elite religiosa (...)”,

⁵ Aron, Raymond (1966). *La lucha de clases*. Editorial Seix Barral, S.A, Barcelona, España. Pág. 139.

⁶ Idem. Pág. 151.

⁷ Idem. Pág. 173.

⁸ Idem. Pág. 133.

⁹ Idem. Pág. 221.

- 10 – “(...) la elite educativa de dirigentes de la enseñanza en sus distintos niveles (...)”,
11 – “(...) la elite intelectual compuesta por los más destacados del conjunto humano de creadores o adaptadores de ideas, contenidos, imágenes y expresiones (...)”,
12 – “(...) los dirigentes sindicales (...)”¹⁰

Los tres primeros sectores nombrados podrían estar unificados por el hecho de pertenecer a la esfera pública, por el hecho de ser estatales. Los restantes son distintos sectores dirigentes, es decir, grupos que tienen algún tipo de influencia en los ámbitos en los que se toman decisiones importantes para la sociedad. Raymond Aron, entre otros, señala la importancia de demostrar que los sectores dirigentes participan de ese tipo de decisiones.

Una de las categorías dirigentes que establece Aron es la de los intelectuales. Según el autor, los intelectuales son difíciles de definir; el sentido de la palabra varía según los países y los regímenes políticos. Da una noción “*formal y suprahistórica*” que es la siguiente: “(...) Por dondequiera y siempre, son intelectuales los que mantienen y enriquecen la cultura, tanto si se trata de ciencia, como de literatura o de arte (...)”¹¹. Para él, esta noción es vaga por lo que pasa a enumerar ciertas características propias de los intelectuales de las sociedades modernas. Nos dice que el intelectual actualmente es cada vez más un profesional, ya que la investigación y el pensamiento son maneras de ganarse la vida. Además, advierte que cada vez más el intelectual es un técnico, “(...) Ha adquirido un saber utilizable y transmisible, inevitablemente parcial (...)”¹². En las sociedades modernas existe una tendencia a la tecnicidad y a la especialización, lo que explica lo mencionado anteriormente. En las sociedades modernas los intelectuales son doctrinarios, ya que las doctrinas son elaboradas y desarrolladas por intelectuales. De esta manera, las doctrinas que fundamentan o justifican a los partidos políticos, a decisiones políticas y a todo tipo de decisiones de interés para la sociedad global o para sectores de la misma, son elaboradas por intelectuales. Además de esta función (la de ser doctrinarios, la de generar doctrina) cumplen también una función crítica. Por la tanto, con su producción los intelectuales permiten que los políticos o los hombres de poder justifiquen, fundamenten sus decisiones, pero también pueden cumplir y cumplen una función crítica con respecto al orden establecido. En esta idea de Aron, está implícita la de Mills, de que los intelectuales en las sociedades modernas pasan a ser “instrumentos” de los que tienen el poder. Pero para Aron, los intelectuales son un sector dirigente más, una elite entre otras y no meramente instrumentos que otros hombres de poder utilizan para justificar su accionar.

Por su parte, Friedrich sostiene que la existencia de elites o categorías dirigentes es una característica positiva de la sociedad moderna, ya que confirma su pluralismo. Al respecto, Laswell utiliza el concepto de “elites de valor”. Se refiere a que existen varios sectores dirigentes que responden a diferentes valores presentes y definitorios de las sociedades modernas. Son ciertos valores los que llevan a que se de una distinción entre dirigentes y dirigidos; unos poseen valores importantes para la sociedad y otros no. Lasswell señala la desigual distribución de los valores dentro de la sociedad, la que lleva a que existan tantas “elites de valor” como valores en la sociedad moderna (poder, riqueza, conocimiento, respeto darían origen a variados grupos elitarios). Esta idea está dentro de la

¹⁰ Real de Azúa, C. (1990). *El Poder*. CELADU – Estudios Políticos. Montevideo, Uruguay. Pág. 258.

¹¹ Aron, Raymond (1966). *La lucha de clases*. Editorial Seix Barral, S.A, Barcelona, España. Pág. 231.

¹² Idem. Pág. 232.

vertiente que defiende la noción de pluralidad de valores propia del enfoque de la sociología académica estadounidense. Las doctrinas de la “elite de valor” son variadas. Lasswell, Lerner y Easton Rothwell señalan que hay tantas “elites” como valores existentes en las sociedades modernas (poder, riqueza, respeto, conocimiento, entre otros). Esto se da en este tipo de sociedades en las que la “(...) efectiva participación está anchamente dispersada (...)”.¹³ Este concepto se vincula con el de “elites funcionales” que incorporan algunos autores. Se vinculan las dos nociones debido a que para que cada elite cumpla adecuadamente con su función debe poseer ciertos valores, ciertas cualidades, y de esta manera las “elites de función” tenderían a ser “elites de valor”; por lo tanto se observa que se da una fusión entre estos dos tipos de “elites”.

Las elites funcionales se refieren al hecho de que en las sociedades actuales diversos grupos cumplen distintas funciones y cada sector dirigente cumple una determinada función. Esto también se respalda en la idea ya mencionada de que la evolución de las sociedades lleva a que cada vez exista mayor división del trabajo y mayor especialización. En las sociedades modernas se da una diferenciación de grupos; cada uno cumple con una determinada tarea. En este concepto obviamente está presente la idea de la heterogeneidad y de la división de los sectores dirigentes. Se justifica la existencia de varios sectores debido a que cumplen con determinadas actividades necesarias e importantes. La funcionalidad de cada elite cambia cuando cambian los períodos políticos de los países, por lo que existe cierta relatividad en el concepto y no se cae en una mirada funcionalista de tipo parsoniana o conservadora. Cobra aquí importancia el contexto, la situación histórico-social en el que las categorías dirigentes o elites funcionales actúan. La función de determinada elite puede ir cambiando según el contexto. Las elites buscan influir en la toma de decisiones pero sin romper con el funcionamiento de las sociedades. La vinculación con las “elites de valor” nuevamente es clara cuando se establece que el cumplimiento de determinada función, de determinada actividad, es una forma de legitimar determinado valor (que sea importante para la sociedad). Hassner señala que la teoría de las elites funcionales es de algún modo resultado de otras dos, de la de la elite de valor y de la de la elite de poder, dado que se puede cumplir con determinada función porque se tiene el poder para hacerlo, tanto como porque se poseen las capacidades requeridas para hacerlo. Los defensores de las elites funcionales destacan su condición de ser abiertas y se hace hincapié en la idea de que no existiría este tipo de elites si no que existieran formas de ascenso y acceso al poder. Cobra importancia la idea de “incongruencias de status” que es propia de la pluralidad de elites funcionales. Se refiere al hecho de que no todos los integrantes de las elites funcionales parten del mismo status social, del mismo sector social (sino que es importante el mérito personal, la capacidad personal, el profesionalismo, etc.).

Riesman habla de “veto groups” o grupos de veto. Estos grupos tienen cada uno de ellos poder en ciertos aspectos y no en otros, por lo que este autor defiende la idea de que no existe una clase dirigente o un único sector dirigente, sino que el papel que antes cumplía un único sector dirigente, en las sociedades modernas lo cumplen una serie de grupos llamados “grupos de veto”. Nos dice que en las sociedades modernas los grupos de veto tienen poder en ciertos aspectos y que esta es la manera en que debemos visualizar al poder a nivel nacional: “(...) *Rather, power on the national scene must be viewed in terms*

¹³ Citado en: Real de Azúa, C. (1990). *El Poder*. CELADU – Estudios Políticos. Montevideo, Uruguay. Pág. 174.

of issues (...)".¹⁴ Este autor señala que en las sociedades modernas existe una "estructura de poder amorfa" creada por dichos grupos, y descarta la idea de una elite o cima de poder unificada. En las sociedades industrializadas, en las sociedades modernas, la estructura de poder no asume una única jerarquía sino que ésta ha sido sustituida por una pluralidad de grupos, por una serie de grupos (grupos de veto) que comparten el poder. Nos dice que es difícil distinguir entre quienes tienen el poder y quienes están sujetos al mismo: "(...) *In the amorphous power structure created by the veto groups it is hard to distinguish rulers from the ruled, those to be aided from those to be opposed, those on your side from those on the other side (...)*".¹⁵ La "indeterminación" y el "amorfismo de la cosmología del poder" sería evidente y se caracterizaría por ser "situacional" ("(...) *Power (...) seems to me situational and mercurial; it resists attempts to locate it the way a molecule, under the Heisenberg principle, resists attempts simultaneously to locate it and time its velocity (...)*"¹⁶). Hace hincapié en el hecho de que el poder se basa en "actitudes y expectativas interpersonales" (a lo que cabe añadir: o en "actitudes y expectativas" intergrupales) por lo que siempre se evalúa o se toma en consideración a otros sectores; el autor manifiesta: "(...) *The point here is that power is not a commodity to be kept under lock and key but is founded, as in now widely realized, on interpersonal expectations and attitudes (...)*"¹⁷. Señala además la importancia de la diversidad interna de los que tienen más poder en la toma de decisiones importantes. Y nos dice que igualmente existen individuos o grupos que tienen más poder que otros.

1.1.2 Formas políticas híbridas

Introduciré una tipología que hace referencia a diferentes formas políticas, a diferentes organizaciones de poder, y es construida en base a diferentes formas de poder. Stewart R. Clegg, David Courpasson y Nelson Phillips en "*Power and Organizations*"¹⁸ construyen formas políticas híbridas, formas complejas entre oligarquías y sistemas de gobierno democráticos. Se trata de configuraciones políticas con elementos presentes en las oligarquías y en las democracias; son construcciones de formas políticas que se ubican entre oligarquías y democracias. Se trata, según sus autores, de modelos intermedios entre oligarquías "puras" y democracias "puras". Lo que buscan es remarcar el carácter híbrido de estas formas políticas, de estas organizaciones de poder. Construyen esta tipología en base a las diferentes formas de poder. A las formas políticas así construidas, corresponde una cierta forma de distribución del poder. Para describir las formas políticas los autores se refieren a: la naturaleza de la autoridad, el tipo de jerarquía, el proceso de toma de decisiones, los valores centrales y la naturaleza del control social. Estos autores establecen seis tipos ideales (en el continuo entre una oligarquía y una democracia). El tipo más cercano a una oligarquía es la "burocracia basada en la racionalidad" ("*... Rational-based*

¹⁴Riesman, D, en: Bendix, R y Lipset, M Editores. (1954). *Class, Status and Power*. Routledge y Kegan Paul ediciones. Londres, Inglaterra. Pág 161.

¹⁵ Idem. Pág 156.

¹⁶ Idem. Pág 160.

¹⁷ Idem. Pág 159.

¹⁸ Clegg, S, R, Courpasson, D, Phillips, N. (2005). *Power and organizations*. Sage Publications, Londres Inglaterra.

bureaucracy...¹⁹) propia de Weber. En este tipo, la naturaleza de la autoridad está en los individuos y está basada en la especialización (en lo experto). El tipo de jerarquía es vertical y el proceso de toma de decisiones está determinado por reglas formales. Los valores centrales son la ley y las normas y códigos, y la naturaleza del control social se da mediante reglas centralizadas y la estandarización de los procedimientos.

Otro tipo ideal cercano a la oligarquía (pero menos cercano que el anterior) es la “Jerárquica Democrática” (“...*Democratic hierarchy*...”²⁰). En esta forma política, el poder es circular, el tipo de jerarquía es vertical y también existe el poder de comités intermedios. El valor central es que existan relaciones de colaboración, y la naturaleza del control se basa en la autonomía de los subordinados. Otro híbrido construido por los autores y que también está cerca de una oligarquía (en un continuo que va de la oligarquía a la democracia) es la “Burocracia Profesional” (“...*Professional bureaucracy*...”²¹). En este tipo, la naturaleza de la autoridad se define por criterios horizontales de autoridad y por una administración fuerte. El tipo de jerarquía es dual y el proceso de toma de decisiones se basa en una discreción localizada. El valor central se basa en mecanismos de segregación y la naturaleza del control social en una distancia física entre los departamentos de profesionales y los de negocios.

Restan las tres formas políticas más cercanas a la democracia, las nombraré en un orden tal que la última que señalaré es la más cercana a la democracia. Una de estas es la “Colegialidad” (“*Collegiality*”²²). En este tipo, la naturaleza de la autoridad está en los grupos profesionales basados en la especialización (en el “ser experto”). El tipo de jerarquía se basa en el profesionalismo y en el conocimiento, y el proceso de toma de decisiones se establece entre iguales, entre pares. El valor central es el conocimiento, y la naturaleza del control social se basa en un compromiso con normas profesionales. Luego, y más cerca de una “democracia pura” se encuentra la “Post-burocracia” (“...*Post-bureaucracy*...”²³) en la que la naturaleza de la autoridad se basa en cualidades personales y el tipo de jerarquía es horizontal y flexible. El proceso de toma de decisiones se establece a partir de la solución de problemas, y el valor central es el diálogo. El compromiso con objetivos colectivos es lo que define a la naturaleza del control social. Así, llegamos al tipo más cercano a una “democracia pura”. Es el de una “Democracia Colectivista” (“...*Collectivist Democracy*...”²⁴). En este tipo, la colectividad como un todo, y la especialidad y los expertos como un recurso organizacional, es lo que define la naturaleza de la autoridad. En esta forma política no existe la jerarquía y el proceso de toma de decisiones está determinado por casos. El valor central es la igualdad, y la moralidad y los roles de trabajo definen la naturaleza del control social.

¹⁹ Idem. Pág. 334.

²⁰ Idem. Pág. 334.

²¹ Idem. Pág. 334.

²² Idem. Pág. 334.

²³ Idem. Pág. 334.

²⁴ Idem. Pág. 334.

1.2. La importancia del conocimiento en la actualidad

1.2.1 Analistas simbólicos

Existe otra categorización, construida por Robert Reich que es de importancia para este trabajo. En *“El trabajo de las naciones”* este autor sistematiza tres categorías de trabajo: *“servicios rutinarios de producción, servicios en persona y servicios simbólico-analíticos”*²⁵.

La primera categoría se refiere a los trabajadores que desempeñan tareas en las empresas de grandes volúmenes de producción. Incluye tareas manuales y también de supervisión rutinaria desempeñadas por *“(…) capataces o encargados, gerentes de línea, jefes de personal y jefes de sección (…)”*²⁶. Los trabajadores comprendidos en esta categoría realizan un trabajo rutinario y tedioso, ya que ejecutan sus tareas en función de procedimientos estándar. Son trabajadores de las industrias tradicionales, pero también de empresas de alta tecnología propias de las sociedades contemporáneas. Sus salarios se fijan en función del tiempo trabajado o de su rendimiento laboral.

La segunda categoría incluye a trabajadores que también desempeñan tareas simples y repetitivas y su salario también depende de las horas trabajadas o del rendimiento laboral. Pero la principal diferencia con la primera categoría es que estos servicios son brindados *“(…) de persona a persona, y por lo tanto no se prestan a todo el mundo (…)”*²⁷. Estos trabajadores se encuentran en contacto directo con los destinatarios finales de su trabajo, es decir, con los clientes específicos.

La tercera categoría está compuesta por *“(…) los servicios simbólico-analíticos (…)”*²⁸ e incluye a los trabajadores que realizan actividades especializadas. Estos servicios se pueden prestar universalmente (al igual que los servicios de la primera categoría mencionada) y por lo tanto compiten con prestadores extranjeros. Lo que se presta son símbolos, palabras, pensamientos, opiniones, representaciones orales y visuales, datos, información. *“(…) Los individuos que se denominan a sí mismos investigadores científicos, (…), banqueros de inversión, abogados (…)”*²⁹ entre otros, son los que comprenden esta categoría. Estos trabajadores son intermediarios que identifican y resuelven problemas. Analizan la realidad a través de imágenes abstractas que comunican e intercambian con otros especialistas y las aplican a la realidad. El intercambio de opiniones entre expertos permite el mejor uso de los conocimientos, las informaciones y los descubrimientos. Para esto, utilizan *“(…) instrumentos de análisis obtenidos a través de la experiencia. Los instrumentos pueden ser algoritmos matemáticos, argumentos legales, tácticas financieras, (…)”*³⁰ entre otros. Algunos de estos instrumentos permiten definir cómo desplegar de forma más eficaz los recursos, cómo ahorrar tiempo y energías. Otros, llevan a descubrimientos y otros apuntan a hacer reflexionar o distraer a los destinatarios del servicio. El ingreso de estos trabajadores depende de su calidad, originalidad, capacidad y

²⁵ Reich, R. (1993). *El trabajo de las naciones*. Javier Vergara Editor S.A. Buenos Aires, Argentina. Pág. 174.

²⁶ Idem. Pág. 174.

²⁷ Idem. Pág. 175.

²⁸ Idem. Pág. 176.

²⁹ Idem. Pág. 176.

³⁰ Idem. Pág. 177.

pueden asumir cargos importantes desde muy jóvenes. La gran mayoría posee títulos terciarios o universitarios y muchos también poseen títulos de posgrado y/o de masters. Los trabajadores que comprenden esta categoría son los que tienen mayores ingresos. Reich señala la importancia de esta tercer categoría para la economía. Nos dice que “(...) *el bienestar económico ya no depende de la rentabilidad de las compañías (...) o del empuje de las industrias, sino del valor que pueden agregar a la economía mundial, a través de sus conocimientos y habilidades. Cada vez es más el trabajo que realizan los ciudadanos, antes que el éxito de (...) las compañías, las industrias o las economías nacionales, lo que determina su estándar de vida (...).*”³¹ El ingreso de los trabajadores depende de la función que cumplen, y los analistas-simbólicos son los que tienen mayores ingresos y los que tienen más éxito en la economía mundial, son los trabajadores que poseen el conocimiento y las habilidades para garantizar el bienestar económico de las sociedades.

El autor aclara que no todos los profesionales son analistas-simbólicos. Nos dice que muchos profesionales realizan durante toda su vida tareas rutinarias, lo que no ocurre con los analistas-simbólicos. Además, lo que caracteriza a los analistas-simbólicos es tener la capacidad de utilizar eficaz y creativamente el conocimiento que poseen. No todos los profesionales tienen esta capacidad; todos los profesionales adquirieron conocimiento, pero no todos tienen la capacidad mencionada.

De esta forma, Reich nos señala la importancia, la influencia y el peso de los analistas-simbólicos en las sociedades contemporáneas, en la economía mundial. Con respecto a esto, también Peter Drucker en “*La sociedad post-capitalista*”, señala que el recurso básico en las sociedades de conocimiento y de información sería el saber y el conocimiento. Destaca además la importancia del conocimiento para la producción de riqueza. Por su parte, Daniel Bell nos dice que en las sociedades del conocimiento y de la información, el eje principal es el conocimiento teórico y que los servicios basados en el conocimiento son el eje central de la economía y de la sociedad.

1.2.2 Sistemas expertos

En este momento podemos introducir el concepto de “sistemas expertos” de Giddens, que se refiere a “(...) *sistemas de conocimiento especializado de cualquier tipo que dependen de reglas de procedimiento transferibles de un individuo a otro (...).*”³² Por lo tanto, se trata de grupos de individuos que poseen conocimiento especializado. Estos individuos son considerados expertos. El experto es cualquier individuo que posea los tipos de conocimiento específicos y la capacidad y habilidad para utilizarlos con éxito; tipos de conocimiento específicos, capacidad y habilidad de los que el individuo no experto carece. Lo importante de la situación en que se encuentran un experto y un no experto (“*profano*”³³ en términos de Giddens) es el desequilibrio que se genera debido al hecho de que el experto posee las capacidades, el conocimiento y la información y el no experto carece de ellas, lo que lleva a que uno sea influyente, a que uno tenga poder (el experto) en relación al otro (el no experto). Muchas veces los expertos están en desacuerdo, pero este desacuerdo y crítica a pensamientos de otros expertos es, según Giddens, el motor de los sistemas expertos.

³¹ Idem. Pág. 194.

³² Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Ed. Península, Barcelona, Madrid. Pág. 295.

³³ Giddens, A. (1997). *Modernización reflexiva*. Alianza Editorial. Madrid, España.

Además, ese desacuerdo, esa crítica, permite que muchas veces se superen las diferencias y se llegue a un consenso.

Los sistemas expertos según Giddens, son propios de las sociedades contemporáneas y por lo tanto no existían en las sociedades tradicionales. Agrega que en las sociedades contemporáneas existen múltiples sistemas expertos, lo que es propio de sociedades democráticas. La tendencia de las sociedades contemporáneas es hacia sistemas de expertos, es decir, hacia sistemas de autoridad, influencia y poder, más descentralizados y flexibles. Giddens señala además que la acumulación de conocimiento experto lleva a la especialización, y nos dice que la especialización es propia de la división del trabajo experto característica de sociedades contemporáneas. Debido a que existen diversos sistemas expertos, diversas áreas de especialización, los expertos pasan a ser miembros del “(...) público lego ordinario cuando se enfrentan con la vasta gama de sistemas abstractos y los diversos ámbitos de conocimiento experto que afectan nuestra vida cotidiana. (...)”³⁴ Es decir, que se es experto dentro de un sistema abstracto pero no de otro; se posee conocimiento especializado en un ámbito específico pero no en otros; en otros ámbitos se es no experto. La especialización del conocimiento experto lleva a que el conocimiento de los expertos sea muy específico. El individuo no experto confía en los sistemas expertos debido al hecho de que se trata de eso, de grupos de individuos que poseen conocimiento especializado sobre determinado tema. La confianza es un elemento característico de las relaciones de los individuos no expertos con los expertos.

1.2.3 Capital cultural y capital social

En el marco de una sociedad del conocimiento, donde se tornan relevantes los sectores intelectuales, los analistas simbólicos, los sistemas expertos, cobran relevancia y corresponde hacer referencia a los conceptos de capital cultural y de capital social de Bourdieu.³⁵ El concepto de capital cultural puede existir en tres formas que son: *capital cultural incorporado*, *capital cultural objetivado* y *capital cultural institucionalizado*. Para esta investigación corresponde definir las dos primeras formas de capital cultural. El *capital cultural incorporado* refiere a una acumulación de cultura que “(...) presupone un proceso de interiorización, el cual, en tanto que implica un período de enseñanza y de aprendizaje, cuesta tiempo. Y un tiempo, además, que debe ser invertido personalmente por el inversor. (...)”.³⁶ El individuo invierte tiempo para lograr el saber, invierte tiempo para lograr el reconocimiento social que surge del hecho de ser un individuo que posee saber. El concepto de *capital cultural objetivado*³⁷ se relaciona con el de capital cultural incorporado o interiorizado y se refiere a libros, instrumentos, monumentos, bibliotecas, etc. Se trata del soporte físico del capital cultural y por lo tanto puede ser “materialmente transferible”. Por último, “(...) El capital social está constituido por la totalidad de los recursos potenciales o actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos (...) se trata aquí de la totalidad de recursos basados en la pertenencia a un grupo (...)”.³⁸ El capital total que

³⁴ Idem. Pág. 114.

³⁵ Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Editorial Desclée de Brouwer. Bilbao, España.

³⁶ Idem. Pág. 139.

³⁷ Idem.

³⁸ Idem. Pág. 148.

poseen los integrantes de un grupo sirve para todos en conjunto, para el grupo como tal, y el capital total del grupo como tal, sirve a sus integrantes. El autor señala que las relaciones de capital social solo pueden darse “(...) sobre la base de relaciones de intercambio materiales y/o simbólicas, y contribuyendo además a su mantenimiento (...)”³⁹. Además, esas relaciones pueden estar garantizadas e institucionalizadas en la medida en que el grupo adopte, por ejemplo, un nombre común, que permita a los ajenos al grupo identificar a los individuos como integrantes de dicho grupo, y que caracteriza a esos individuos (los caracteriza como miembros de ese grupo, como pertenecientes). La pertenencia a un grupo genera beneficios para los individuos, los cuales no son siempre buscados conscientemente. Para mantener y reproducir el capital social, son necesarias relaciones de intercambio constantes, que permiten afirmar el reconocimiento mutuo. A lo largo del análisis que se llevará a cabo en este estudio, veremos muy presentes estos conceptos.

1.3. Definiendo conceptos

1.3.1 Influencia y Poder

Pasaré a definir el concepto de influencia dado que recorre todo este estudio. La influencia ocurre cuando en la interacción entre individuos o grupos un individuo o un grupo forma, difunde y modifica las formas de pensamiento y de acción de otro individuo o grupo. Es decir, que la influencia ocurre cuando se producen modificaciones en las percepciones, opiniones, juicios, pensamientos, actitudes o comportamientos de un individuo o grupo como consecuencia de las percepciones, opiniones, juicios, pensamientos, actitudes y comportamientos de otro individuo o grupo. La influencia puede ser ejercida de manera consciente o inconsciente. Muchas veces la influencia consiste en afectar toma de decisiones debido a actitudes, valores, pensamientos, opiniones o creencias que no están directamente conectados a las decisiones que se toman. Por tal motivo, la influencia es un tipo de poder que no se expresa en forma de orden sino que moldea el comportamiento o el pensamiento de un individuo o grupo sin órdenes explícitas. De esta manera, la influencia no reacciona con sanciones severas y explícitas cuando no se actúa de acuerdo a ella, mientras que otras formas de poder las utilizan en caso de desobediencia. Cuando no se actúa de acuerdo a la influencia de un individuo o grupo, lo que sobreviene es la pérdida de influencia de ese individuo o grupo que la ejerce o intenta ejercerla. Ejemplos de situaciones en las que puede aparecer la influencia son la de discusión en grupo y la toma de decisiones. En las discusiones en grupo algún o algunos individuos modifican su pensamiento, opinión o forma de actuar debido al pensamiento, opinión o forma de actuar de otro u otros individuos del grupo. En los procesos de toma de decisiones, algunos individuos o grupos modifican sus decisiones a raíz del pensamiento, opinión y forma de actuar de otros individuos o grupos.

La influencia es una forma de poder entre otras. Por lo tanto, cabe distinguir entre poder e influencia. H. D Lasswell y Abraham Kaplan definen poder e influencia distinguiendo ambos conceptos. Establecen que “(...) Definir el poder como participación en el proceso de decisión agrega un elemento importante a la producción de efectos deseados en otras personas, es decir, la disponibilidad de sanciones en el caso de que los efectos no se verifiquen. Es la amenaza de sanciones lo que distingue al poder de la

³⁹ Idem, Pág. 149.

influencia en general. El poder (...) es el proceso por el cual se influye en las líneas de conducta de otros con la ayuda de privaciones graves (reales o amenazadas) en el caso que no sigan las líneas de conducta deseadas (...).⁴⁰ Estos dos conceptos se distinguen por el hecho de que uno puede utilizar sanciones explícitas y/o severas si no se cumple lo que se buscaba y el otro no. De esta forma, la influencia utiliza métodos flexibles para que se cumpla con lo que una persona o grupo busca en otra persona o grupo. Por tal motivo, queda a criterio de la persona o del grupo al que va dirigida la influencia, aceptarla o rechazarla. No utiliza sanciones explícitas y/o severas para la persona o el grupo que no acepte la influencia, es decir, para el individuo o grupo hacia el cual va dirigida la influencia.

Otras formas de poder podrían implicar obediencia a órdenes y sumisión a una determinada autoridad, mientras que la influencia implicaría conformidad o adecuación. La influencia ocurre cuando se observan cambios de actitud o cambios en toma de decisiones en personas o grupos a los cuales la influencia va dirigida. Para determinar el grado de influencia es importante observar el grado de los cambios en los individuos o grupos a los cuales la influencia va dirigida, es decir, el grado de los cambios que ocurren luego de la influencia de un grupo o persona sobre otro grupo o individuo. Por otra parte, corresponde señalar que el poder en general es la capacidad de cambiar directamente situaciones y decisiones, mientras que la influencia generalmente es la capacidad de controlar o modificar las percepciones de los demás, es decir, controlar o modificar decisiones, percepciones y situaciones (aunque a veces puede provocar cambios directos). Diferentes elites o grupos influyen la toma de decisiones de otras elites o grupos de la sociedad.

La influencia está relacionada al conocimiento, a la experiencia y al especialista o experto. Existe influencia basada en el conocimiento; el conocimiento permite ejercer influencia. La influencia de una persona o de un grupo puede estar basada en su experiencia y en su conocimiento. Ciertos individuos y grupos ejercen influencia en otros individuos o grupos por el respeto que se les tiene debido a su conocimiento especializado. De igual forma, el especialista, el experto o el “expertise” es un individuo que posee capacidad de influir, de modificar o controlar actitudes, conductas o decisiones de otros. Su capacidad de influencia se basa en el hecho de que es un experto en ciertos temas. Como ya se dijo, la influencia utiliza métodos flexibles, uno de los cuales es el conocimiento.

Pasaré ahora a definir la palabra “poder”, introduciré la idea del poder del experto y también señalaré la importancia de los grupos o sectores dirigentes en los procesos de toma de decisiones. En su significado más general el poder se refiere a la capacidad y/o posibilidad de obrar, de producir efectos por parte de un individuo o un grupo humano sobre otro individuo o grupo humano. Es en el marco de este significado general que podemos establecer a la influencia como una forma de poder entre otras (una forma de poder que no utiliza sanciones o que utiliza sanciones débiles y difusas). Para ejercer poder, los individuos o grupos humanos poseen recursos. El poder es la capacidad de utilizar ciertos recursos como: la riqueza, el conocimiento o el status de los expertos. Estos recursos son movilizados para influir sobre otro/s individuo/s o grupo/s. Pero el poder no deriva solamente de la posesión o del uso de tales recursos, sino también a las actitudes de los hombres o grupos que ejercen dicho poder. Las percepciones, las expectativas y las imágenes sociales que los individuos o grupos humanos se hacen de la distribución del poder contribuyen a determinar el comportamiento de los mismos con respecto al poder.

⁴⁰ Lasswell, H.D y Kaplan, A, (1969). *Potere e società*. Ed Kompass Milan, Milán, Italia. Pág. 90 – 93.

Por su parte, los seguidores de Dahl nos dicen que “...el poder, en los casos de conflictos sobre temas determinados, no era ejercido por un grupo sino por una pluralidad de grupos...”⁴¹. En las sociedades modernas existe una pluralidad de detentadores de poder. Según Peter Drucker, las sociedades modernas son pluralistas y tienen muchos centros de poder. Nos dice que el pluralismo de las sociedades modernas es un pluralismo de organizaciones y grupos cada uno con un determinado propósito, una determinada tarea. En este marco, el poder del experto se torna cada vez más importante a medida que crece el conocimiento especializado, a medida que las sociedades evolucionan hacia la especialización y la división del trabajo. Como ya se señaló anteriormente, en sociedades de este tipo, los individuos o grupos que poseen conocimiento e información son individuos o grupos con influencia (para ejercerla tienen justamente el recurso del conocimiento, del saber). Este tipo de grupos y todos los otros grupos dirigentes, participan de los procesos de toma de decisiones de distintos temas. Este proceso incluye tomar en cuenta las opiniones de diferentes sectores dirigentes. De esta manera, la decisión es la culminación de un proceso que incluye tomar en cuenta la influencia y el poder de varios grupos, la influencia de varios sectores dirigentes. En la mayoría de los procesos de toma de decisiones, se toma en consideración el conocimiento, las opiniones de los sectores dirigentes que tienen poder o influencia con respecto a la decisión que se debe tomar, así como la información que dichos sectores poseen. Así, se llega a una decisión que para ser tomada incluyó las opiniones, intereses, conocimientos de distintos grupos o individuos. No solamente en las decisiones interviene todo lo anteriormente señalado; ocurre lo mismo en las “no-decisiones”. Para que algo no llegue a tomarse en cuenta, para que algo no sea objeto de debate o no sea tratado, distintos grupos o individuos que tienen poder y/o influencia intervienen para que las decisiones no sean tomadas.

1.3.2 Elite

Ahora corresponde definir la palabra “elite”. Se refiere a un grupo minoritario con un status superior al resto dentro de una sociedad. Pueden existir varias elites en una misma sociedad, dependiendo de los intereses, opiniones y temas que se consideren. Como ya se dijo, la existencia de varias elites (de una pluralidad de elites o sectores dirigentes) está vinculada a la creciente diferenciación y especialización propias de la evolución social. A medida que diferentes ámbitos sociales se hacen más especializados y autónomos, van surgiendo varias elites sectoriales o sectores dirigentes que tienen y defienden un propio punto de vista. De esta manera, las elites son actores claves en las decisiones que se toman en una sociedad, en los cambios que se pueden introducir o en el impedimento de introducir cambios.

1.3.3 Oligarquía

Es importante para este estudio definir el concepto de oligarquía. Según Clegg, Courpasson y Phillips (autores ya mencionados en el punto 1.1.2), la oligarquía se refiere a la monopolización y a la perpetuación de los recursos de poder por parte de un grupo

⁴¹ Dahl, R, en: Abdala, W, Calanchini, J.J, Maciel, G (1993). *Manual de Ciencia política. Tomo I. Política, estado, poder*. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay. Pág. 357.

minoritario mediante procesos totalmente legales y racionales.⁴² Según estos autores y también según Michels⁴³, cualquier tipo de organización y/o asociación, tarde o temprano termina definiéndose por una división entre una minoría de directores o dirigentes y una mayoría de dirigidos. La oligarquía también se define por otros autores como “(...) una situación de polarización de poder en beneficio de un grupo cerrado de grandes familias que lo ejercen en todos los niveles – político, económico, cultural – en su propio beneficio (...)”.⁴⁴ Bourricaud manifiesta que en un sentido amplio, genérico, la oligarquía se refiere a la “(...) desigual repartición de la potencia social, concentración de la autoridad en la toma de decisiones (...)”⁴⁵. De esta manera, el concepto oligarquía refiere a que el gobierno es integrado por un grupo cerrado que detenta el monopolio del poder político, económico y cultural.

1.4. A modo de conclusión: el marco conceptual a utilizar

Para esta investigación, tomamos los conceptos de influencia y poder anteriormente definidos, así como la idea de sectores dirigentes, elites de poder, elites de valor, elites funcionales y grupos de veto de los autores mencionados. También se toman los conceptos de analistas simbólicos y sistemas expertos, y la idea de la importancia de los intelectuales (y su conocimiento) en las sociedades actuales. Así, el Grupo de los Miércoles puede ser visto como un sector dirigente dentro de la sociedad y más específicamente como un sector dirigente para la toma de decisiones en aspectos vinculados al Derecho Laboral y la Seguridad Social. Veremos cómo ejerce influencia por distintas vías y sobre distintos ámbitos, y también cómo varía su influencia según el período histórico de nuestro país.

Como ya se mencionó, las posiciones de quienes defienden un solo sector dirigente, un único núcleo de poder constituido por las elites económicas, políticas y militares, y las de los que defienden la existencia de diversos sectores dirigentes, no son contradictorias. Se trata de diferentes niveles de abstracción y generalidad; cuando más nos acercamos al objeto empírico más matices y posibilidades pueden existir. Este estudio se acerca a las posiciones que defienden la existencia de varios sectores dirigentes ya que el objeto del mismo es un grupo informal de tipo profesional, por lo que no estamos en el ámbito del Estado y la sociedad global, sino en el ámbito de un grupo que opera en ella.

A su vez, a lo largo de todo el estudio se señalará la importancia de los dos conceptos de capital cultural y la del capital social. También se introduce la tipología construida por Clegg, Courpasson y Phillips, para definir a cuál forma política, a cuál forma de organización del poder el Grupo de los Miércoles se acerca más, y si además tiene características de otras formas (recordando que se trata de tipos ideales que sirven para ver cuánto se acerca tal realidad a uno de los mismos, y por lo tanto que en la realidad nunca aparecen puros y pueden aparecer combinados, incluso los tipos que corresponde a los dos extremos del continuo entre una oligarquía “pura” y una democracia “pura”).

⁴² Clegg, S, R, Courpasson, D, Phillips, N. (2005). *Power and organizations*. Sage Publications, Londres Inglaterra. Pág. 327.

⁴³ Citado en: Clegg, S, R, Courpasson, D, Phillips, N. (2005). *Power and organizations*. Sage Publications, Londres Inglaterra. Pág 327.

⁴⁴ Real de Azua, C (1990). *El Poder*. CELADU – Estudios Políticos. Montevideo, Uruguay. Pág 266.

⁴⁵ Citado en: Real de Azúa, C. (1990). *El Poder*. CELADU – Estudios Políticos. Montevideo, Uruguay. Pág 266.

2. Capítulo II. Aproximación teórico metodológica

2.1. Objetivos generales

El objetivo de esta investigación es determinar si el Grupo de los Miércoles es un sector dirigente, un grupo de influencia en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y de esta manera señalar con un estudio de caso la importancia de los sectores intelectuales en las sociedades actuales (sociedades del conocimiento). Para esto, se busca identificar y describir la influencia que el Grupo de los Miércoles ejerce sobre distintos ámbitos vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social. Se busca indagar en el discurso de los miembros del Grupo para así dar cuenta de la imagen que ellos tienen de su influencia y del Grupo como un sector dirigente.

Se indagará en el discurso de los miembros del Grupo, del Ministro de Trabajo, del Vice Ministro de Trabajo y del Director Nacional de Trabajo del momento, de parlamentarios y de varios actores extranjeros destacados en temas laborales en sus países, para de esta manera determinar la influencia del Grupo en los procesos de toma de decisiones tanto en el ámbito nacional como internacional.

Se establecerán las vías de influencia del Grupo y los ámbitos sobre los cuales la ejerce, partiendo de la idea de que se trata de un sector dirigente, de un grupo con influencia, de un sistema experto, de un grupo de analistas simbólicos, de un grupo que es escuchado por otros actores vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social

2.2. Objetivos específicos

- 1 – Indagar en el discurso de los miembros del Grupo de los Miércoles para así dar cuenta de la influencia que ellos creen que el Grupo tiene en distintos ámbitos vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social.
- 2 – Identificar mediante el análisis del discurso de los entrevistados y del análisis de fuentes secundarias los ámbitos sobre los cuales el Grupo de los Miércoles tiene influencia y poder.
- 3 – Definir también mediante el análisis de los discursos y de las fuentes secundarias las vías de influencia del Grupo.
- 4 – Determinar si se trata de un sector dirigente en temas vinculados con el trabajo.
- 5 – Estudiar el distinto tipo de influencia que el Grupo ejerció en los distintos períodos políticos del país.
- 6 – Subrayar la importancia de los sectores intelectuales en las sociedades actuales (sociedades del conocimiento).
- 7 – Definir a los integrantes del Grupo como analistas simbólicos.
- 8 – Establecer si se trata de un sistema experto.
- 9 – Investigar los procesos internos que sufrió el Grupo, los cambios internos, partiendo de la idea de que el Grupo se fue resignificando debido a factores internos y también a factores externos (cambios políticos del país).
- 10 – Definir y describir el Grupo de los Miércoles a través del discurso de sus integrantes y de otros actores: Ministro y Vice Ministro de Trabajo, Director General de Trabajo del momento, parlamentarios, especialistas extranjeros.
- 11 – Describir el funcionamiento interno del Grupo.
- 12 – Establecer el relacionamiento entre los integrantes del Grupo.

13 – Indagar en el origen del Grupo de los Miércoles.

14 – Aportar a la teoría de sectores dirigentes mediante esta investigación.

2.3. Antecedentes generales y específicos

Para esta investigación no se cuenta con antecedentes. Creo que no existen investigaciones sobre grupos intelectuales privados, informales y sin financiamiento. A nivel de investigaciones empíricas creo que este estudio está en el contexto del descubrimiento ya que no existen en Uruguay investigaciones de este tipo analizadas desde la perspectiva de la influencia y del poder.

Específicamente, no hay estudios de ningún tipo sobre el Grupo de los Miércoles; no ha sido estudiado desde ninguna perspectiva.

2.4. Justificación y desarrollo

Esta investigación se torna relevante ya que en sociedades que se denominan sociedades del conocimiento como son las actuales, en las que el conocimiento es el eje principal de las mismas, aborda un estudio de caso de un grupo de conocimiento, que maneja información y conocimiento y que se supone que ejerce influencia en los temas vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social. Se afirmará la idea de la importancia del conocimiento en las sociedades actuales (sociedades del conocimiento), de la importancia de los analistas-simbólicos en la economía y en el funcionamiento de las sociedades contemporáneas. En estas sociedades modernas o contemporáneas en las que existen sistemas expertos, la investigación se torna interesante también como un estudio de caso de un sistema experto. Es útil e interesante determinar si el Grupo de los Miércoles es un sistema experto y en qué medida los no pertenecientes a ese ámbito aceptan y/o reconocen su influencia o su poder.

Por otro lado, la investigación es relevante como un ejemplo de que en Uruguay no existe una cima unificada de poder sino que existen varios sectores dirigentes, varias elites que tienen influencia en diferentes ámbitos. De esta manera, el estudio aportará a la teoría de sectores dirigentes en las sociedades modernas.

Además, es relevante el estudio del Grupo de los Miércoles ya que es un ejemplo de un ámbito donde reina el diálogo y la tolerancia entre individuos muy heterogéneos en muchos aspectos. Son miembros que tienen concepciones distintas sobre las relaciones laborales, diferentes afinidades políticas y tienen diferentes puntos de vista en torno a diversos temas. Creo que el estudio cobra relevancia en este aspecto, dado que es difícil encontrar un grupo humano que perdure tanto en el tiempo estando integrado por individuos muy diferentes entre sí en muchos aspectos.

Además, es un grupo en el que reina la ayuda mutua. En una sociedad definida por la competencia tan claramente observable en el ámbito profesional, es importante resaltar un grupo que está constituido por miembros que compiten de forma sana y que se ayudan mutuamente.

Es relevante este estudio por el hecho de que es un grupo que influye en la toma de decisiones en diversos ámbitos que afectan la vida de gran parte de los uruguayos, que atañe a aspectos de la vida cotidiana de gran parte de los uruguayos. Durante muchos años y hasta el día de hoy, este grupo ejerció y ejerce poder de veto, ejerció influencia en la

medida en que obstaculizó decisiones, impidió que determinadas decisiones fueran tomadas. A su vez, desde siempre es un grupo de influencia sobre resoluciones judiciales. En la actualidad, cobra aún más relevancia ya que influye y ha influido en la producción legislativa en materia laboral y de Seguridad Social del gobierno del Frente Amplio (a partir del 2005).

Finalmente, es interesante desde el punto de vista sociológico la existencia de un grupo de especialistas que no está institucionalizado, que ejerce igualmente influencia en los procesos de toma de decisiones en el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social (tanto en Uruguay como en otros países) y que perdura mucho en el tiempo, más allá de ser un grupo privado, informal y sin financiamiento.

2.5. Hipótesis

1 – El Grupo de los Miércoles es un sector dirigente entre otros en temas relacionados con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social e influye en los procesos de toma de decisiones de temas laborales a nivel político.

2 – El Grupo tiene influencia en diversos ámbitos.

a) En los juicios laborales (en el Poder Judicial) mediante la Doctrina que emana del mismo.

b) En las decisiones parlamentarias, en los proyectos de Ley, en las políticas de empleo y en las leyes vinculadas al Derecho Laboral y a la Seguridad Social.

c) En ámbitos internacionales como es la Organización Internacional del Trabajo.

d) En el extranjero; la misma es distinta en América Latina y en Europa.

e) En la producción y transmisión de conocimiento.

3 – La influencia del Grupo de los Miércoles cambia según el período político del país.

4 – La influencia del Grupo se da por distintas vías.

5 – El Grupo de los Miércoles es escuchado y respetado por otros actores vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social. Otros sectores dirigentes en la materia tienen actitudes y expectativas frente a este Grupo; al mismo tiempo éste toma en cuenta las actitudes y las expectativas de esos sectores dirigentes.

6 – La permanencia del Grupo de los Miércoles en el tiempo está directamente vinculada a su influencia como sector dirigente.

7 – El Grupo de los Miércoles es un ejemplo de la importancia del conocimiento en las sociedades actuales denominadas “Sociedades del Conocimiento”.

8 – El Grupo de los Miércoles es un sistema experto. Los no pertenecientes al Grupo confían en el mismo y aceptan su poder e influencia porque lo identifican como un sistema experto.

9 – Muchos de los integrantes del Grupo son analistas simbólicos.

10 – El Grupo se acerca a una “Colegialidad” en la tipología de Clegg, Courpasson y Philips.

2.6. Metodología

Esta investigación utilizará metodología cualitativa. Se empleará como técnica principal la entrevista en profundidad, tanto estructurada como no estructurada. También se realizarán entrevistas vía mail, se utilizará la técnica de observación participante en el campo, y se utilizarán fuentes secundarias para el análisis.

La muestra de la población se tomará bajo el criterio del muestreo teórico. Por lo tanto, se seleccionarán los casos en base a lo que interesa comprender, a los objetivos de la investigación, es decir, en base a establecer la influencia y/o el poder que el Grupo de los Miércoles tiene sobre distintos ámbitos vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social tanto a nivel nacional como internacional.

Se tomarán los casos (del Grupo de los Miércoles) que se consideren representativos para este estudio en base a ciertos criterios que se establecen en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 1. Criterios de selección de los miembros del Grupo a entrevistar

Criterios	Entrevistados
Afinidad política	Miembros con afinidad por los diferentes partidos políticos uruguayos.
Orientación ideológica	Miembros con diferentes orientaciones ideológicas
Concepción de las relaciones laborales	Miembros con concepciones diferentes de las relaciones laborales; miembros con una visión más protectora y otros con una visión más patronal.
Ámbito de desempeño profesional	Miembros vinculados a sindicatos, vinculados a empresas, vinculados al MTSS, vinculados al Parlamento, vinculados al Poder Judicial, vinculados a la OIT. Miembros académicos y miembros no académicos.

Género	Miembros de ambos sexos
Edad	Miembros de distintas edades
Antigüedad	Miembros con distinta antigüedad en el Grupo
Origen	Miembros vinculados a otras ramas del Derecho al comienzo de su vida profesional

Además, se entrevistará a miembros de otros sectores dirigentes (del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), del Parlamento, del Poder Judicial y de ámbitos del extranjero) para alcanzar los objetivos de este estudio.

Mediante la realización de entrevistas en profundidad estructuradas y no estructuradas, se obtendrá información relevante para la concreción de los objetivos a través del discurso de los miembros del Grupo que serán elegidos de acuerdo a la matriz teórica formulada. Las entrevistas en profundidad estructuradas permitirán comparar los discursos de los distintos integrantes del Grupo y de esta manera obtener información más general, dando cuenta de regularidades existentes. Será útil para obtener información sobre niveles del objeto de estudio. Las entrevistas en profundidad estructuradas al Ministro y al Vice Ministro de Trabajo y Seguridad Social y al Director Nacional de Trabajo del momento (Eduardo Bonomi, Jorge Bruni y Julio Baráibar respectivamente) darán información sobre la influencia del Grupo de los Miércoles en proyectos de ley, leyes, decretos, políticas de empleo. Las entrevistas en profundidad estructuradas a parlamentarios (Eduardo Ríos y Pablo Iturralde) suministrarán información acerca de la influencia que el Grupo tiene en la discusión y producción legislativa sobre temas laborales.

Las entrevistas a miembros del Grupo vía mail se realizarán con el objetivo de abarcar la mayor cantidad de opiniones posible. Se realizarán vía mail debido a que no se cuenta con tiempo como para realizar todas las entrevistas cara a cara. Lo que se busca es cubrir la mayor cantidad de opiniones posible.

Las entrevistas a extranjeros vía mail (a Antonio Baylos <España>, Joaquín Aparicio <España>, Mario Ackerman <Argentina>, Francisco Tapia <Chile> y Oscar Hernández <Venezuela>) y una entrevista cara a cara conjunta a dos extranjeros (Wilfredo Sanguinetti <Perú y España> y Alfredo Villavicencio <Perú>), darán información sobre la presencia del Grupo en el extranjero. Darán cuenta del prestigio o no del Grupo y de la influencia que este puede tener en otros países. Se podrá así comparar la influencia que el Grupo tiene en América Latina con la que tiene en Europa, y de esta manera ver si tiene igual influencia o si es distinta, si la influencia es mayor en América Latina o en Europa, si la influencia existe en los dos o solamente en América Latina.

Realizaré observación participante en el campo, lo que permitirá deducir el funcionamiento del Grupo a partir de lo directamente observable. Observaré la interacción de los integrantes en distintas sesiones del Grupo de los Miércoles para así deducir el funcionamiento del Grupo y el relacionamiento entre sus miembros. De esta manera, la observación participante en el campo, generará información que puede verificar o no los discursos de los integrantes en cuanto al funcionamiento del Grupo y al relacionamiento entre sus miembros.

Para llevar a cabo esta investigación es muy relevante la utilización y el análisis de fuentes secundarias. Se llevará a cabo un análisis de ciertas doctrinas que hayan sido generadas por miembros del Grupo y que la Jurisprudencia las tome en cuenta para decisiones judiciales. También se realizará un análisis de algunas doctrinas que hayan sido insumos de leyes o decretos laborales. Al mismo tiempo, se tendrán en cuenta documentos suministrados por miembros del Grupo. Se utilizarán las fuentes secundarias como contrastación empírica de las afirmaciones de este trabajo. El uso de fuentes secundarias tiene la ventaja de requerir menor tiempo y recursos que la investigación mediante entrevistas.

3. Capítulo III. Descripción del Grupo

3.1. Origen y periodicidad del Grupo de los Miércoles

Realizaré una periodicidad del Grupo de los Miércoles en base a transformaciones externas y/o internas del mismo. De esta manera, se pueden establecer tres o cuatro períodos (dependiendo de si tomamos en cuenta transformaciones externas, internas, o ambas).

3.1.1 Primer período: 1975 – Apertura democrática (“Primer Grupo”)

El Grupo de los Miércoles se inicia en agosto del año 1975. Se originó como un ámbito para capacitar jóvenes que querían dedicarse al estudio y a la investigación de Derecho Laboral. El tema de la primera sesión del Grupo fue: “¿Cómo se elabora un trabajo científico?”, lo que demuestra claramente la finalidad del mismo. Era un centro de estudios donde se podía ir a aprender más de lo que se aprendía en Facultad, donde uno podía ir a especializarse y actualizar su conocimiento, donde uno podía crecer académicamente. Este fue el motivo y la finalidad del Grupo de los Miércoles. Al respecto, María Josefina Plá (integrante del Grupo desde su inicio) dijo: “(...) *Una verdadera academia en el mejor sentido del término. Con alguien que fue Maestro. El Grupo nació podríamos decir “accidentalmente” pero se consolidó y constituyó en una verdadera institución. (...)*”.⁴⁶

En este período el Grupo funcionó además como una especie de centro de postgrado donde se profundizaba el conocimiento en una época en la cual no existían postgrados relacionados con temas del Trabajo (postgrados de Derecho Laboral y de Seguridad Social ni de Relaciones Laborales). Nació en un país que estaba viviendo una dictadura durante la cual todas las instituciones académicas y de enseñanza estaban intervenidas y vigiladas por lo que allí no era posible la discusión libre y el diálogo democrático. Raúl Varela (miembro del Grupo desde el año 1975) señala acerca del origen del Grupo: “(...) *aquellos orígenes vinculados con la libertad, vinculados con la dictadura, vinculados con salir del cerramiento que significaba el hecho de estar rodeados y más porque éramos laboristas, rodeados de vigilancia por todos lados, (...)*”.⁴⁷ De esta manera, fue un lugar de encuentro frente a la imposibilidad de reunirse en la Facultad. Se originó un lugar de intercambio de ideas y de opiniones donde se podían expresar distintos puntos de vista, distintas opiniones; cuyo fin era ese mismo, tener un espacio de investigación, de estudio, de intercambio que no estuviera intervenido. Así vemos como el Grupo de los Miércoles en este primer período tuvo una influencia en el ámbito del conocimiento y de su transmisión, formando profesionales recién recibidos.

En este “primer grupo” (como lo define Juan Raso, uno de los miembros más antiguos del Grupo) existía un alto valor democrático dado el contexto político en el que nació. En este primer período el Grupo era un grupo chico, de 15 personas aproximadamente y donde el sentimiento de pertenencia era muy fuerte y las relaciones interpersonales eran más intensas. Desde el inicio hasta el año 2008, el Grupo se reunió en

⁴⁶ Ver Anexo II, Pág. 11.

⁴⁷ Ver Anexo II, Pág. 40.

la casa de su fundador, Américo Plá Rodríguez. Todos los entrevistados señalan la importancia del lugar físico de reunión del Grupo, así como el rol fundamental de Marta, esposa de Plá, y su gran acogida.

Ya desde sus inicios existió el equilibrio en el Grupo. Había abogados vinculados a los sindicatos, otros vinculados a las empresas, otros vinculados a la vida política del país. Raúl Varela señala: “(...) *todos compañeros que se dedicaban al Derecho Laboral, en un marco muy particular porque ese era un marco donde Plá se preocupaba especialmente de que hubiera un equilibrio entre los que ingresábamos por la vía de la actividad sindical y los que ingresaban por la vía de sus relaciones empresariales (...) esa conjunción, ese encontrarse entre abogados laboristas todos pero que ya teníamos una ideología o un pensamiento social distinto, que se contradecía frecuentemente, era un campo donde surgía como cosa natural un relacionamiento cuidadoso, de unos y de otros. (...)*”.⁴⁸

En este primer período, las doctrinas elaboradas por miembros del Grupo y las obras colectivas del mismo sirvieron como fundamento de diversas resoluciones de juicios laborales. La influencia del Grupo en este período fue a través de la doctrina de sus miembros y las obras colectivas del mismo en el ámbito del Poder Judicial, pero también, como ya se dijo, en el ámbito de producción y transmisión de conocimiento, en la formación de estudiantes y profesionales recién recibidos. Además, en este período, el Grupo constituyó un ámbito de libre expresión en un país donde las libertades estaban limitadas o anuladas. También en este período se da una influencia en el ámbito de la práctica profesional del Derecho Laboral y de la Seguridad Social y en el ámbito académico a través de los miembros del Grupo, a través de los abogados prácticos y de los profesores universitarios.

Desde el inicio hasta el día de hoy podemos definir a muchos de los integrantes del Grupo como analistas simbólicos por el hecho de ser creadores de doctrina que luego se aplica a la realidad, de manejar conocimientos específicos e información. También puede definirse al Grupo como un sistema experto ya que se trata de un grupo que maneja conocimiento especializado e información, y es reconocido por los no pertenecientes al mismo como un sistema experto, como un grupo de expertos.

3.1.2 Segundo período: Apertura democrática – 2005 (inicio del primer gobierno del Frente Amplio en nuestro país) (“Segundo Grupo”)

En el año 1985, año de la apertura democrática, se planteó si seguir con el Grupo o no, si estaba justificada o no su continuidad debido a que la Facultad dejaba de estar intervenida y entonces el ámbito de discusión académica podía, a partir de ese momento, volver a la Facultad. Hubo varios motivos que llevaron a que el Grupo continuara. Por un lado, el Grupo era un ámbito donde no solo participaban docentes de la Facultad sino que además participaban prácticos del derecho, abogados laboristas no docentes. Si el Grupo no continuaba, estos últimos dejaban de tener un ámbito de formación constante, de actualización del conocimiento. El Grupo en este período continúa teniendo influencia en el ámbito de la producción de conocimiento y en su transmisión, formando profesionales. Por otro lado, ya desde hace años, se había originado un gran sentimiento de pertenencia que era muy fuerte por lo que sus miembros querían seguir perteneciendo al Grupo. Se trata de un elemento subjetivo de sus miembros, se trata de un elemento emocional. Ya se habían

⁴⁸ Ver Anexo II, Pág. 38.

generado lazos de amistad fuertes y se quería que el Grupo continuara. Con relación a esto Jorge Rosenbaum (miembro del Grupo desde 1980) señaló: “(...) *El otro motivo fue un motivo subjetivo, un motivo de valoración. La verdad es que ahí se había constituido un grupo de amigos (...), se creó un Grupo de vinculación muy especial; ¿por qué?, porque existía después de 10 años, desde el 75 al 85, un sentido de pertenencia, algo espiritual, algo que uno lo valora como un bien intangible, y la gente se resistía a desprenderse de ese compromiso que no era un compromiso (...)*”.⁴⁹

El país estaba viviendo una nueva situación donde se da una cierta euforia del Derecho del Trabajo. En el año 1985 se convocan nuevamente los Consejos de Salarios, lo que genera gran conflictividad en el país luego de muchos años en los que la libertad sindical había estado conculcada y las principales normas de trabajo habían sido dirigidas por el Poder Ejecutivo sin participación de trabajadores ni empleadores. En este marco, el Derecho del Trabajo cobra mucha importancia, y se puso “de moda” como dijo un entrevistado, Eduardo Ameglio. Por todo esto el Grupo de los Miércoles pasó a ser una muy buena oportunidad para los abogados laboristas dado que el ingreso al Grupo les permitía especializarse y actualizar el conocimiento, es decir que continuó funcionando como una especie de centro de postgrado también para los que ingresaron en este segundo período (y sigue considerándose de esta manera hasta el día de hoy). Además el Grupo también les permitía “hacer carrera” ya que les permitía asistir y participar en congresos nacionales e internacionales, participar en publicaciones en diversas revistas y en la Revista de Derecho del Trabajo, es decir, desarrollarse académicamente al tiempo de adquirir prestigio. El Grupo ya había adquirido un prestigio importante a nivel nacional e internacional. Así es como desde la apertura democrática el Grupo empieza un segundo período debido a que en un primer momento se cuestiona su continuidad (y se decide continuar con el mismo) y a que sufre un crecimiento importantísimo debido a la importancia que cobra el Derecho Laboral y la Seguridad Social en nuestro país.

El segundo período del Grupo (definido por la apertura democrática como una transformación externa al mismo) coincide con un crecimiento espectacular (transformación interna); pasa a tener más de 40 integrantes aproximadamente y luego continúa su crecimiento. El crecimiento del Grupo siempre estuvo acompañado del equilibrio. Se siguió manteniendo ese equilibrio que existió desde el comienzo. Se buscó permanentemente que los que ingresaban cada año fueran de distintas procedencias. Como dice Jorge Rosenbaum, “(...) *en la etapa democrática en el 85’ ya el Grupo tenía más de 40 integrantes, fue creciendo, multiplicándose, y la gente siempre fue seleccionada para ingresar tratando de guardar un cierto equilibrio, es decir, por ejemplo, ingresaba alguien que notoriamente estaba vinculado a los sindicatos y entonces se buscaba a alguien que estuviese de alguna manera realizando una actividad profesional cercana a las empresas o a la parte empleadora, y alguien que estuviese por ejemplo o en el Ministerio o en la Defensoría Laboral. (...)*”.⁵⁰ El Grupo de los Miércoles empezó con un pequeño núcleo de personas y luego cada año fue admitiendo otras personas lo que generó que hoy existan varias generaciones dentro del mismo.

En este segundo período, la influencia del Grupo se da sobre una mayor cantidad de ámbitos debido a la apertura democrática (como factor externo al Grupo) y también al crecimiento del Grupo en número (como factor interno del Grupo) y al mayor

⁴⁹ Ver Anexo I, Pág. 28.

⁵⁰ Ver Anexo II, Pág. 27.

reconocimiento del mismo. La influencia se sigue dando a través de la doctrina de miembros del Grupo y de las obras colectivas del mismo en ámbitos como el Poder Judicial, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Parlamento. Las doctrinas de miembros del Grupo y sus obras colectivas son utilizadas en las discusiones de iniciativas y de decisiones de estos ámbitos. Además, se da una mayor influencia en el extranjero (en este período) de lo que podría ser llamado “La Escuela Uruguaya de Derecho del Trabajo” (término incorporado y utilizado por primera vez por extranjeros cuando se refieren al Derecho Laboral uruguayo) que está totalmente asociada al Grupo de los Miércoles. Al respecto, Daniel Rivas (miembro del Grupo desde 1986) dijo: “(...) *en el exterior se habla del Grupo de los Miércoles en países donde de repente no se hace mención del Derecho Laboral Latinoamericano como Francia, España, Italia; han venido juristas de esos países al Grupo de los Miércoles, y si hay una referencia al Uruguay es por la Escuela de Derecho Laboral, de la mano de Plá y de Barbagelata, ahora de Oscar Ermida y de los juristas de su generación, y algunos más jóvenes; y del Grupo de los Miércoles, el Grupo de los Miércoles se conoce en toda América Latina o Ibero América(...)*”.⁵¹ Por su parte, Oscar Ermida (integrante del Grupo desde su inicio) señaló: “(...) *Yo creo que hay que decir primero que nada que lo que la gente del exterior, porque esto no fue invento uruguayo, llama la Escuela Uruguaya de Derecho Laboral, hace referencia a la existencia no sólo de uno, dos o tres autores importantes, porque esto existe en cualquier parte del mundo (...) Lo que no es fácil que haya, es un número grande de gente bien formada aunque no sean superestrellas; eso requiere un trabajo de formación continua. Y eso explica, eso de la Escuela Uruguaya de Derecho del Trabajo, que no hace mención a las figuras descollantes como Plá Rodríguez, Barbagelata, etcétera, sino que hace alusión que entre esos y el más simple abogado que ejerce el Derecho Laboral, hay toda una clase media muy numerosa, un degradé de especialistas que sin ser estrellas, son sólidos, son serios, trabajan, producen, aportan, y son muy numerosos. Uruguay tuvo desde sus orígenes figuras espectaculares en Derecho del Trabajo. (...) El primer jurista del trabajo era De Ferrari, y luego inmediatamente las figuras fundadoras de Plá y de Barbagelata. Y ellos, y en este sentido muy especialmente Plá, formaron a lo largo de los años un número muy importante de especialistas. Más allá de que algunos pudieran o no ser estrellas, un número muy importante de especialistas. Y en esa labor formativa, que fue lo que permitió que tiempo después en el exterior se empezara a hablar de la Escuela Uruguaya de Derecho Laboral, el Grupo de los Miércoles jugó un rol fundamental, porque ahí empezaron a formarse, a surgir y a hacerse conocidos un número muy importante de laboristas. (...) se habla de los hijos de Plá, haciendo alusión a la primera generación de alumnos que empezaban a ser conocidos. Pero después se empezó a hablar de los nietos de Plá y de los bisnietos de Plá. Y todo eso era formado, no exclusivamente, pero preponderantemente en el Grupo de los Miércoles. O sea, eso de por sí me parece que es la influencia mayor; el haber formado a lo largo de los años una serie de generaciones de especialistas en derecho de trabajo, y eso tiene dos efectos, el efecto inmediato de crear una escuela y el efecto mediato de que inevitablemente el trabajo acumulado de tantas horas-persona, algún efecto tiene que tener. (...)*”.⁵²

También se da una mayor influencia en el ámbito de la producción y transmisión de conocimiento a través de publicaciones del Grupo y de sus miembros, y también a través de

⁵¹ Ver Anexo II, Pág. 85.

⁵² Ver Anexo II, Pág. 145.

los miembros que son profesores de la Cátedra de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República y de otras Universidades. Como ya se dijo, en este período se da una influencia en el ámbito de la práctica profesional del Derecho Laboral y de la Seguridad Social (a través de los miembros), mayor que en el período anterior, debido al crecimiento espectacular del Grupo.

3.1.3 Tercer período del Grupo de los Miércoles. Primer gobierno del Frente Amplio (2005) – Actualmente (“Tercer Grupo”) ⁵³

Durante el gobierno del Frente Amplio se lleva a cabo una gran producción legislativa sobre temas laborales en nuestro país; se aprueban muchas leyes laborales y se elaboran muchos proyectos de ley. En Uruguay, siempre tuvo mucha importancia la doctrina para determinar juicios laborales, para fundamentar leyes, políticas de empleo, iniciativas legales, para llegar a decisiones importantes vinculadas al Derecho Laboral y a la Seguridad Social. Esto, debido a que el Derecho Laboral se caracterizó por tener un “vacío legislativo” siempre. Con la asunción del Frente Amplio, este panorama empieza a cambiar pero claramente no del todo. Las leyes y decretos generados en este período de gobierno siguen siendo poco precisas y siguen siendo pocas. Por tal motivo la influencia del Grupo a través de las doctrinas de sus miembros sigue siendo muy importante. Pero a esta influencia, se le agrega la incidencia en las discusiones de proyectos de Ley, iniciativas legales, políticas de empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Parlamento. De esta manera, doctrinas del Grupo y de sus miembros son insumos para tales iniciativas y decisiones. Muchos de sus miembros son consultados como especialistas por estos actores; otros integrantes son asesores en el Ministerio de Trabajo, son los que discuten y redactan los proyectos de ley. Vemos que el Grupo es un sector dirigente de intelectuales; el conocimiento de sus miembros fundamenta, justifica y alimenta iniciativas legales, decretos, etc.

En este período el Grupo tiene influencia en los ámbitos mencionados. Sigue manteniendo su influencia en el ámbito académico y en la práctica profesional del Derecho Laboral a través de sus miembros. Claramente sigue teniendo influencia en el ámbito del Poder Judicial, en el ámbito del conocimiento y en América Latina. También mantiene un gran prestigio a nivel internacional.

3.1.4 Cuarto período. Período de crisis por fallecimiento de su fundador, Américo Plá Rodríguez, en el año 2008 – Actualmente ⁵⁴

En el año 2008 fallece el fundador del Grupo, Américo Plá Rodríguez. Para muchos de sus miembros esto generó una especie de crisis dada la fuerte vinculación del Grupo con la figura de Plá Rodríguez. Al pensar en el Grupo es inevitable pensar en la figura de Plá. En el año 2008 se evaluó la continuidad del Grupo de los Miércoles debido a lo ocurrido. Se decidió continuar con el Grupo dada la importancia de este para sus miembros y para el

⁵³ El tercer período del Grupo se inicia en el 2005 y continúa actualmente si para establecerlo tomamos en cuenta una transformación externa al Grupo (mayor producción legislativa en materia laboral).

⁵⁴ El cuarto período se inicia en el 2008 y continúa actualmente si para establecerlo tomamos en cuenta una transformación interna del Grupo (fallecimiento de su fundador); esto quiere decir que la influencia que el Grupo tiene en el Tercer período sobre variados ámbitos se extiende hasta hoy.

Derecho Laboral nacional. El lugar de reunión fue siempre la casa de Plá Rodríguez y desde el fallecimiento de su esposa Marta (un mes después del de su fundador) el Grupo pasó a reunirse en la Facultad de Derecho, en la Biblioteca Américo Plá Rodríguez. Este cambio de lugar de funcionamiento también generó cierta preocupación, dado que en la Facultad funciona el Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y muchos de sus integrantes son también integrantes del Grupo de los Miércoles, por lo que algunos de sus miembros tuvieron la preocupación de que uno de los dos ámbitos fuera absorbido por el otro desde el momento en que los dos funcionan en el mismo lugar, y algunos pocos tuvieron la preocupación de que el Instituto pudiera absorber al Grupo ya que el Instituto de la Facultad es un espacio formal. Como la mayoría de sus miembros creían, esto no ocurrió, dada su importancia. Los dos espacios siguieron estando separados (más allá de que desde siempre muchos miembros del Grupo son también miembros del Instituto). Además, según los entrevistados, el Grupo claramente sigue teniendo la impronta de su fundador y el espacio en el que se realizan ahora las sesiones también hace que su figura esté presente, dado que se trata de la Biblioteca donada por él a la Facultad.

Como vemos, el papel, el rol, la función que cumple, la influencia que tiene cambia según el contexto, según el período político del país. También se resignifica debido a los cambios internos que sufre (crecimiento del Grupo, fallecimiento de su fundador).

En todos los períodos se señala la importancia del capital cultural incorporado en la medida en que es definido como un grupo de estudio, de investigación, al que se asiste para adquirir y actualizar conocimiento; y también el concepto de capital cultural objetivado porque es un grupo que posee materiales que se comparten (libros, bibliotecas de los distintos integrantes). Esta generosidad y solidaridad son señaladas por todos los miembros del Grupo como características que lo define. Sandra Goldflus (integrante del Grupo desde 1990) señaló al respecto: “(...) *Han surgido dentro del Grupo sociedades, amistades, (...) Yo creo que se fomentó mucho la generosidad, para nosotros las bibliotecas son prácticamente lugares abiertos. Yo no dudo que quien quiera venir a mi Biblioteca a buscar algo pueda venir sin ningún problema, como yo siento que no tengo problema de ir a pedir un libro a cualquiera de la gente del Grupo; cosa que de repente en las Cátedras tal vez no se de. El compartir la información, el que nadie se guarda las cosas, eso es muy importante (...)*”.⁵⁵ A su vez, cobra importancia el concepto de capital social, ya que se trata de un grupo de pertenencia basado en relaciones de intercambio materiales y simbólicas, donde surgieron amistades y también vínculos laborales, sociedades (se formaron estudios jurídicos conjuntos o algún miembro empezó a trabajar con otro miembro a raíz de la pertenencia al mismo grupo). Durante toda su existencia, es importante señalar que tuvo y tiene poder de veto ya que más allá de que no consiga que se dicte una Ley, un decreto o una sentencia en determinado sentido, sí consigue “bloquear” la adopción de una Ley, Decreto o sentencia en sentido contrario.

⁵⁵ Ver Anexo II, Pág. 186.

3.2. Definición del Grupo de los Miércoles - Características más importantes

Desde el inicio del Grupo este fue para sus integrantes un ámbito de formación constate, un centro de estudios donde se amplía la formación en Derecho Laboral y se actualiza el conocimiento; una academia. La mayoría de los integrantes del Grupo manifiestan que durante muchos años fue el centro de postgrado de Derecho Laboral (debido a que luego de obtener el título de abogado no existía ningún postgrado en Derecho Laboral y Seguridad Social). De esta manera, y como ya se señaló, vemos cómo es y fue un sector dirigente en el ámbito del conocimiento y de su transmisión. Las personas van a aprender, a especializarse, a actualizar los conocimientos, y a aprender de los maestros, de los individuos más destacados del Derecho Laboral nacional, de los grados 5 de la Facultad, de individuos que ocupan posiciones importantes. Nuevamente vemos la importancia del capital cultural incorporado que se señaló anteriormente.

El hecho de ser un grupo de estudio se confirma cuando observamos la modalidad de las sesiones. En todas las sesiones se presenta un tema central, que puede ser un tema teórico o un tema de actualidad. El miembro al que le toca exponer estudia para realizar la presentación. Antes de ella, al inicio de cada sesión (cada miércoles de 8:30 a 10:30 a.m.) hay una instancia de información, donde se dan a conocer los últimos acontecimientos relacionados con el Derecho Laboral (los últimos o próximos Congresos y otros acontecimientos nacionales e internacionales). Luego, hay una instancia de consulta (que se denomina “la media hora previa”⁵⁶) donde cada uno puede realizar una consulta de su vida profesional. Los miembros plantean una consulta sobre casos que tienen en su práctica profesional, y entonces todos los demás escuchan, discuten y dan sus puntos de vista. El individuo que realiza la consulta tiene la opinión de distintos integrantes con puntos de vista distintos, de miembros que ya estudiaron ese tema porque ya han tenido casos similares y de los abogados laboristas más destacados del Derecho Laboral nacional. Eduardo Ameglio, (miembro del Grupo desde 1981) señala: “(...) *en la media hora previa es como si tuvieras una enfermedad y tener juntos 5 grados 5 que te digan < bueno, mire, el diagnóstico está correcto>, entonces eso es muy valioso visto desde el punto de vista utilitario (...)*”.⁵⁷ Así, se puede ver claramente la influencia del Grupo en la vida profesional de sus miembros, es decir, en la práctica profesional del Derecho Laboral y de la Seguridad Social. También en el ámbito del Poder Judicial debido a que en el Grupo participan jueces laborales (Rosina Rossi y Rita Patrón).

Luego de la instancia de información y de “la media hora previa” se presenta el tema central, se expone el tema de fondo que había sido agendado en sesiones anteriores. De esta manera, el Grupo es un ámbito fundamental desde el punto de vista intelectual debido a que en él el conocimiento siempre se encuentra actualizado y también es una herramienta fundamental para la vida profesional de cada uno de sus miembros. Sus integrantes consideran que se trata de uno de los pilares fundamentales de la Escuela de Derecho Laboral Uruguayo y que constantemente fue elaborando y formando escuela; y

⁵⁶ El nombre se lo dio Américo Plá Rodríguez, a partir de su experiencia parlamentaria. En el Parlamento, en el orden del día de cada sesión, hay una media hora previa en la que cada diputado o senador puede plantear brevemente algún asunto “fuera de agenda”.

⁵⁷ Ver Anexo II. Pág. 53.

muchos creen que es donde se genera parte de la doctrina más importante del Derecho laboral nacional. Muchos creen que es la fuente de desarrollo del mismo. La influencia del Grupo para sus miembros es clara en este aspecto: hay una influencia doctrinaria clave para el país. Eduardo Ameglio señaló: “(...) yo pienso que el Grupo de los Miércoles es la doctrina nacional, yo te diría que es la doctrina nacional. Y ahí obviamente hay una potencialización fuertísima de unos con otros (...)”.⁵⁸ Por su parte, Raúl Varela dijo: “(...) El Grupo es el centro de irradiación, y si te hablo de centro de irradiación es centro de irradiación para el laboralismo uruguayo, para todo el sistema jurídico uruguayo, para toda la doctrina y para el Poder Judicial, (...), es así, es irradiación total (...)”.⁵⁹ Jorge Plá (ex integrante del Grupo; ingresó al Grupo en 1984) manifestó: “(...) en el Sistema Uruguayo la doctrina laboralista tiene un peso que no tiene en otras materias. Y uno de los ámbitos donde se desarrolla, se produce más doctrina y se intercambia, es en el Grupo de los Miércoles (...) la mayor parte de la doctrina o una buena parte de la doctrina integra el Grupo, (...) es una caja de resonancia de discusión y de aprendizaje (...)”.⁶⁰

Todos los entrevistados manifiestan que las características más importantes del grupo son el pluralismo, la heterogeneidad, la posibilidad de exponer libremente los diversos puntos de vista y la tolerancia. Ilustración de esto es una anécdota comentada por Sandra Goldflus: “(...) Estábamos en un Congreso Mundial en el año 1991 en Grecia, estábamos cenando con unos españoles varios integrantes del Grupo de los Miércoles, y ellos preguntan: “¿Qué es el Grupo de los Miércoles?”. Y Anuar Francés les dijo: “el Grupo de los Miércoles es esto” y en ese lugar estábamos comiendo Anuar Francés, estaba yo, estaba Ricardo Mantero, Juan José Fraschini. Ricardo Mantero en esos momentos creo que era hasta afiliado todavía al Partido Comunista, y además de un brillante Iuslaboralista era un conocidísimo defensor de sindicato. Juan José Fraschini es una persona del Opus Dei y vinculado al sector empresarial. Y Anuar Francés que era muy gracioso dijo: “Acá estamos: un árabe, una judía, uno del Opus Dei y un comunista”. Y era un poco eso, Anuar Francés árabe, yo judía, Ricardo Montero comunista y Juan José Fraschini del Opus Dei. Y realmente era eso, (...) lo que lograba que personas con grandes discrepancias estuvieran juntas, era el Grupo de los Miércoles (...)”.⁶¹ Manifiestan que existe un gran respeto por el que tiene una opinión distinta, un punto de vista diferente, y que se escucha al que piensa diferente. En relación a esto, Eduardo Ameglio, establece: “(...) Yo si tuviera que resumir en dos palabras el Grupo de los Miércoles diría: pluralismo y tolerancia, y es un lugar donde se ejercita el escuchar más al que discrepa más que escuchar más al que coincide con uno; uno en este Grupo ha aprendido a escuchar el doble a las personas con las que uno puede no estar de acuerdo sobre un determinado tema. Entonces es un gran ejercicio de tolerancia y pluralismo (...)”.⁶² Está muy presente la idea de confrontar para construir, de la importancia de reunir puntos de vista diferentes. De esta manera vemos presente la idea de Raymond Aron sobre la falta de unidad de acción y de opiniones dentro de cada sector dirigente. Vemos que el Grupo de los Miércoles, como sector dirigente en el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, es heterogéneo en su composición. También aquí vemos lo que Giddens

⁵⁸ Ver Anexo II. Pág. 53

⁵⁹ Ver Anexo II. Pág. 44.

⁶⁰ Ver Anexo II. Pág. 172.

⁶¹ Ver Anexo II. Pág. 182.

⁶² Ver Anexo II. Pág. 52

señala sobre el conocimiento experto y los expertos. Nos dice que la crítica y las diferencias con pensamientos de otros expertos es el motor del conocimiento experto.

Como se señaló, los entrevistados resaltan la importancia del equilibrio en el Grupo. Siempre se buscó incorporar gente de distintos sectores, gente de todas las procedencias, vertientes, pensamientos, partidos políticos, ideologías, etc, etc. Se hace hincapié en una cultura de la convivencia y del equilibrio donde indudablemente tiene que estar presente la tolerancia. Vemos muy presente el diálogo como uno de los valores centrales del Grupo. En la tipología de Clegg, Courpasson y Phillips, el diálogo como valor central es propio de una "Post Burocracia".⁶³

Por otro lado, se manifiesta que es un grupo de amistad, de fraternidad, un grupo con un gran contenido humanista donde la solidaridad y la ayuda mutua están siempre presentes, desde el compromiso de ayudar al otro con sus consultas de su práctica profesional hasta el de compartir libros, artículos y material de estudio. Aquí nuevamente aparece claramente el concepto de capital cultural objetivado. Se define como una estructura solidaria donde la comprensión está siempre presente y como un grupo en el que se generaron lazos de amistad. Francisco Giorgi (miembro del Grupo desde 1976 hasta 1998) señaló: "(...) desde el punto de vista humano que es lo que yo más aprecio, sí, un grupo de amigos que han demostrado a través de más de 30 años que son amigos, que son amigos que no se olvidan, es decir que no los olvida uno ni ellos se olvidan de uno; yo tengo la prueba de eso en varias cosas (...)".⁶⁴ En este aspecto, el Grupo se acerca a lo que es una "Jerarquía Democrática"⁶⁵ donde el valor central son las relaciones de colaboración.

Además, es un grupo donde todos son tratados en pie de igualdad, todos son iguales más allá de que unos sean más destacados en el Derecho Laboral nacional e internacional que otros. Las opiniones de todos son escuchadas y respetadas. En este sentido, se acercaría a una "Democracia Colectivista"⁶⁶, ya que en este tipo el valor central es la igualdad.

Otra característica importante del Grupo es que es un grupo que se define como aperturista, como generador de oportunidades para sus integrantes. Es un grupo que "abre puertas", donde los más jóvenes encuentran un lugar donde pueden hacer carrera al margen de la Facultad. Donde los más jóvenes pueden encontrar un lugar de ascenso social haciendo algo que les gusta (estudiar, discutir, investigar en Derecho laboral) al margen de instituciones formales. Vemos de esta forma que el Grupo posee capital social, que se trata de un grupo de relaciones de intercambio que "abren puertas a sus integrantes. Jorge Seré (integrante del Grupo desde 1977 y asesor del/de la Ministro/a del Interior en el período 2005-2009 <Asesoría Letrada>) señaló: "(...). después empezaban a escribir, a escribir cositas, abría puertas desde el punto de vista de la amistad, desde el punto de vista del progreso científico, desde el punto de vista laboral, desde el de la pertenencia. (...)".⁶⁷ Además siempre existió la renovación en el Grupo, cada año ingresan nuevas personas. Como dijo Rita Patrón (integrante del Grupo desde el 2003 y jueza laboral): "es obvio que

⁶³ Clegg, S, R, Courpasson, D, Phillips, N. (2005). *Power and organizations*. Sage Publications, Londres Inglaterra. Pág. 334.

⁶⁴ Ver Anexo II. Pág. 12.

⁶⁵ Clegg, S, R, Courpasson, D, Phillips, N. (2005). *Power and organizations*. Sage Publications, Londres Inglaterra. P. 334.

⁶⁶ Idem. P. 334

⁶⁷ Ver Anexo II. Pág. 196.

Plá sembró, y cuando una semilla cae en un suelo fértil, crece, crece para siempre y se ramifica, porque ya te digo, yo veo jóvenes, jóvenes que van con entusiasmo (...).⁶⁸

Una característica muy importante señalada por todos los entrevistados, es la rigurosidad científica, jurídica e intelectual con que se exponen temas y se fundamentan los debates. Haciendo referencia a esta característica, Osvaldo Mantero (miembro del Grupo desde el inicio) manifestó: “(...) *Lo que me llama la atención es la capacidad de discutir los temas sin salir de lo intelectual, científicamente, que para el derecho es muy difícil, se trata del derecho donde las opiniones son opiniones y donde todo el mundo le conoce la postura ideológica y política al otro, pero siempre se logró no salir de lo intelectual (...)*”⁶⁹. El debate se hace con fundamento jurídico, el que expone su punto de vista o un tema lo hace con fundamentos rigurosos. Alejandro Castello (miembro del Grupo desde 1993) señaló como una de las características más importantes del Grupo la seriedad y rigurosidad intelectual y jurídica al momento de exponer: “(...) *las personas que van, que exponen o que intervienen en general, salvo excepciones, pero en la enorme generalidad de los casos es gente que estudia, que hace presentaciones serias. Se hacen presentaciones, estudios, o incluso preguntas siempre muy serias. La gente demuestra preocupación por profundizar conocimientos en ese ámbito. Entonces creo que es algo medio único en Uruguay y en el mundo (...)*”.⁷⁰ Esta característica también es subrayada por actores extranjeros. Al respecto, Alfredo Villavicencio⁷¹ dijo: “(...) *Yo creo que es la Escuela Latinoamericana organizada alrededor de la idea de estudiar rigurosamente el Derecho del Trabajo, vincularlo con el quehacer cotidiano de sus miembros y generar una solución científica que pueda tener una repercusión grande en su país y fuera. Creo que eso es innegable, particularmente aquí (...)*”.⁷²

Todos los entrevistados señalan la importancia de la figura de Américo Plá Rodríguez para el Grupo y su permanencia. No solo por el hecho de ser un gran líder y maestro para todos, sino además por su gran generosidad y por su método. Él hacía consultas de su práctica profesional al igual que todos los demás, escuchaba a cada uno con igualdad. Además, compartía su conocimiento y su biblioteca con todos los integrantes del Grupo. El método de estudio enseñado por él, fue absorbido por todos los integrantes del Grupo y también tuvo influencia en el extranjero. Al respecto, los extranjeros entrevistados señalaron la importancia y la repercusión de la forma de estudio del Grupo, que fue la forma implantada por su fundador.

En sus inicios el valor democrático estaba muy presente debido a que nació en la dictadura y entonces el Grupo era un ámbito de diálogo, de intercambio que no existía en otros planos de la práctica profesional de cada uno de sus miembros (debido a la constante vigilancia que existía durante la dictadura). Sus miembros consideran que tiene y tuvo un alto valor ético desde sus inicios hasta el día de hoy; existe un gran respeto y una gran tolerancia por los distintos. La importancia de ciertos valores en el Grupo durante toda su existencia fue y es fundamental. Esto permite decir que podemos definirlo como una elite de valor, una elite de valor portadora de valores fundamentales, y que durante su existencia algunos valores se vuelven más importantes que otros dependiendo del período político del

⁶⁸ Ver Anexo II. Pág. 162.

⁶⁹ Ver Anexo II. Pág. 111.

⁷⁰ Ver Anexo II. Pág. 157.

⁷¹ Profesor Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica de Perú. Ex Vice Ministro de Trabajo del Perú.

⁷² Ver Anexo IV. Pág. 228.

país (el valor democrático era mucho más fundamental durante la dictadura que durante la democracia donde dicho valor debería ser natural y estar presente en todos los ámbitos).

Los miembros manifiestan que sin duda alguna es un grupo de pertenencia, un grupo que los define. Con respecto a esto, Juan Raso (integrante del Grupo desde 1975) dijo: “(...) yo percibo al Grupo como un espacio existencial también, para mi y pienso que para muchos más. Como espacio existencial, es como una segunda casa donde yo vivo mis emociones, mis frustraciones, mis éxitos. (...)”.⁷³ Además son identificados y definidos por actores externos como un grupo. Se trata de un grupo de pertenencia por lo que define a sus miembros; influye en sus miembros. De esta manera las opiniones que se forman en el Grupo afectan la práctica profesional de sus integrantes y así, el Grupo influye indirectamente en los ámbitos profesionales en los que se desempeñan sus miembros. Estos ámbitos son muy diversos, abarcando todos los espacios vinculados al Derecho Laboral (academia, ejercicio profesional de la abogacía, legislación, Administración Pública, justicia, etc). Así, el Grupo de los Miércoles permea todos los ámbitos de toma de decisiones del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, influyendo indirectamente a través de sus miembros.

3.3. Modalidad de ingreso al Grupo

Al Grupo de los Miércoles se ingresa por el pedido y la recomendación de alguno de sus miembros. Estos recomiendan a alguno de los miembros “antiguos” (a alguno de los miembros de la cúpula y en su momento a Plá) nuevos ingresos. Se hacen consultas informales entre algunos miembros, luego de las cuales se anuncia públicamente quiénes son los nuevos miembros. La decisión no se toma en el momento de la recomendación de un ingreso para permitir que si alguien tiene una objeción pueda formularla; no en público, ya que es difícil y poco elegante manifestar una objeción a un ingreso delante de treinta o cuarenta personas. Si en una semana no hubo objeciones, se le dice al candidato que se incorpore.

Se evalúan las características intelectuales y personales de cada persona propuesta para ingresar. Se toma en cuenta que el individuo propuesto sea responsable y tenga interés en aportar al Grupo sus conocimientos y sus opiniones. También se toma en cuenta el hecho de que los individuos propuestos tengan los valores más importantes del Grupo (tolerancia, respeto por el que tiene una opinión distinta, solidaridad). Igualmente es difícil que algún integrante proponga el ingreso de una persona que tenga valores contrarios o que carezca de ciertos valores humanos considerados fundamentales para sus integrantes, debido a que todos los miembros del Grupo muestran interés en que permanezca en el tiempo y que mantenga cierta estructura solidaria, de ayuda mutua, de tolerancia, de heterogeneidad. Ingresan 2 o 3 individuos por año (aunque algunos años han ingresado 4 individuos pero hasta ahora es la excepción).

El sistema de reclutamiento es por cooptación y relativamente abierto, como es característico de los sectores dirigentes en las sociedades modernas. Además está muy presente el carácter “meritocrático” de ingreso al Grupo (propio de los sectores dirigentes de las sociedades complejas). Como ya se dijo, se evalúa la capacidad profesional, la capacidad intelectual de los potenciales miembros del Grupo además de sus características personales.

⁷³ Ver Anexo II. Pág. 26.

3.4. Motivos de ingreso al “Primer grupo”

Según los entrevistados, las motivaciones para ingresar al “Primer Grupo” fueron diversas. Por un lado, como ya se señaló, el ingreso al Grupo significaba acceder a un ámbito de diálogo democrático, a un espacio de libre intercambio de ideas en momentos en los que la Facultad estaba intervenida por la dictadura. Por otro lado, significaba una oportunidad para integrarse a un ámbito académico, para desarrollarse intelectualmente, para actualizar conocimiento, especializarse en el Derecho Laboral y aprender de los maestros, de muchos de los abogados laboristas más destacados en la materia. A partir de esto, vemos que el Grupo de los Miércoles es un sistema experto, un grupo que posee conocimiento específico, especializado. Para sus integrantes y para los interesados en ingresar, significaba la posibilidad de formación constante en un centro de estudios donde además se estaba formando y consolidando una Escuela de Derecho Laboral. Como ya se dijo, era el centro de postgrados para los abogados recién recibidos interesados en el Derecho Laboral (cuando no había postgrados en la materia) y era y es un ámbito de formación constante. Vemos nuevamente que el Grupo es y fue un sector dirigente en el ámbito del conocimiento y de su transmisión.

Luego de formar parte del Grupo los miembros tendían a permanecer no solamente debido a todo lo anteriormente mencionado, sino también al grupo de amigos que se había formado, a que todos sentían gran comodidad de estar ahí (y además podían aprender al mismo tiempo), a que en el Grupo había vocación por colaborar con el otro, había un gran respeto hacia los demás y siempre estaba presente la idea de ayuda mutua. Existió desde muy temprano un fuerte sentimiento de pertenencia, un gran respeto al Grupo y un fuerte interés por parte de todos sus integrantes de que los valores antes mencionados (valor democrático, respeto por la opinión diferente, solidaridad, ayuda mutua, tolerancia, pluralidad) continuaran siempre definiendo al Grupo como tal. También fue importante para sus miembros acceder a la información que el Grupo tenía por estar vinculado al exterior y por tratar los temas más actuales. Los asuntos de actualidad del Derecho Laboral nacional e internacional siempre estaban presentes en el Grupo lo que permitía a sus integrantes poseer mucha información y siempre estar actualizados en cuanto al conocimiento.

Por último pero no por eso menos importante, era muy relevante el hecho de que en el Grupo hubiera un espacio para plantear consultas sobre casos o asuntos de la práctica profesional de cada miembro (“la media hora previa”). Esto era fundamental para sus miembros debido a que cada uno podía plantear algún caso dificultoso que tuviera en su práctica profesional, luego escuchar diversos puntos de vista sobre el caso e incluso probablemente a miembros que ya hubieran tenido casos similares, lo que podría facilitar su trabajo. Así, y como se señaló con anterioridad, el Grupo fue y sigue siendo de gran utilidad para sus miembros no solamente porque les permite un desarrollo intelectual fundamental y formar parte de un espacio solidario, sino además porque es una herramienta fundamental para la práctica profesional de cada uno de sus miembros. A través de las consultas de los miembros, el Grupo ejerce influencia en el ámbito profesional de los mismos.

3.5. Motivos de ingreso al “Segundo Grupo” y actualmente

Las motivaciones para ingresar al “Segundo Grupo” y actualmente son diversas. Las motivaciones de ingreso anteriormente mencionadas (las de ingreso al “Primer Grupo”) se mantuvieron, pero se agregaron más. Cuando se produce la apertura democrática hacia tiempo que el Grupo ya estaba totalmente consolidado y era conocido a nivel nacional e internacional, gozando de un gran prestigio. Por este motivo es que una motivación adicional para ingresar al mismo es obtener prestigio social. Al mismo tiempo, para muchos puede ser un medio de ascenso social debido a que el Grupo “abre puertas”, permite a sus integrantes vincularse con otros ámbitos académicos nacionales e internacionales, asistir a congresos nacionales e internacionales, publicar, vincularse a distintos medios. Es un ámbito que puede permitir a sus miembros hacerse conocidos, ganar prestigio, al tiempo que es un ámbito para hacer carrera (ajeno a la Facultad).

El Grupo, además de dar la oportunidad de aprender constantemente, permite a sus integrantes expresarse hacia afuera del Grupo en ámbitos vinculados al Derecho Laboral (a través de publicaciones y de asistencia y participación en Congresos nacionales e internacionales) y de esta manera les permite hacerse conocer desde un ámbito que es desde hace años prestigioso (el Grupo de los Miércoles). Formar parte del Grupo les permite a sus integrantes decirse miembros de un ámbito con dicha característica. Vemos la importancia de las dos formas de capital cultural ya mencionadas, ya que se asiste al Grupo para aprender y las relaciones de colaboración y de solidaridad caracterizan al mismo. También del capital social porque existen relaciones de intercambio que permiten el reconocimiento mutuo de sus integrantes y el reconocimiento del Grupo y de sus miembros por parte de los no integrantes; porque integrar el Grupo permite relaciones de intercambio de las cuales surgen beneficios (porque es un Grupo que “abre puertas” tanto para el desarrollo intelectual como para el desarrollo profesional y laboral de sus miembros).

4. Capítulo IV. Análisis

4.1. Dimensiones empíricas de la influencia que el Grupo de los Miércoles ejerce en distintos ámbitos del Derecho Laboral y de la Seguridad Social (ámbitos en donde ejerce influencia y vías de influencia)

El Grupo de los Miércoles ejerce influencia a través de distintas vías en diversos ámbitos. Los ámbitos donde ejerce influencia son los que se señalan en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 2. Ámbitos de influencia

Ámbitos de influencia	La influencia se ejerce...
Parlamento	En la discusión y producción legislativa
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	En la discusión y en la toma decisiones sobre iniciativas legales o reglamentarias y en la discusión y elaboración de políticas públicas. Da fundamento a algunas de esas iniciativas y políticas
Poder Judicial	Dándole fundamento a las resoluciones judiciales (a través de las doctrinas de diversos miembros del Grupo y de las obras colectivas del mismo)

<p>Producción y transmisión de conocimiento</p>	<p>A través de las publicaciones realizadas por el Grupo y sus miembros. En la formación de estudiantes y profesionales</p>
<p>Facultad de Derecho de la Universidad de la República</p>	<p>A través del Instituto de Derecho del Trabajo (dado que muchos de los miembros del Grupo son miembros también de ese Instituto) y a través de profesores integrantes de la Cátedra de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (miembros también del Grupo)</p>
<p>Congresos Nacionales e Internacionales sobre temas de Derecho Laboral y Seguridad Social</p>	<p>A través de intervenciones de muchos de sus miembros en los mismos. De esta manera influye creando y tomando posición sobre diversos aspectos del Derecho Laboral y de la Seguridad Social</p>
<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</p>	<p>A través de la participación de miembros del Grupo en ámbitos técnicos de dicha organización y en las posiciones gubernamentales (fundamentadas muchas veces en Doctrinas de miembros del Grupo) en su Conferencia anual</p>

Las vías de influencia del Grupo son diversas también. Son las que se señalan en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 3. Vías y tipos de influencia

Vía de influencia	Tipo de influencia
Revista de Derecho Laboral	Indirecta y masiva
Publicaciones del Grupo	Directa y masiva
Publicaciones de los miembros del Grupo	Indirecta y masiva
Participación de los miembros del Grupo en los más diversos ámbitos vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social	Indirecta

Veamos ahora cómo ejerce influencia a través de las distintas vías en los diversos ámbitos recién mencionados.

Ejerce una influencia indirecta y masiva a través de la Revista de Derecho Laboral a la cual muchos de los miembros del Grupo consideran la expresión intelectual más importante del mismo y su mayor proyección externa. Si bien la Revista es muy anterior al mismo (fue fundada en 1948 por Francisco de Ferrari, Américo Plá Rodríguez y Héctor Hugo Barbagelata), actualmente y desde hace ya muchos años, la mayor parte de los artículos son de miembros del Grupo y muchos emanan de una exposición o debate realizado en el mismo. Haciendo referencia al vínculo entre la Revista y el Grupo, Rosina Rossi (integrante del Grupo desde 1984 y juez laboral) dijo: “(...) *creo que es la fuente de producción de la Revista, el Grupo es la fuente de la Revista con la grandísima ventaja de que prácticamente en todos los casos, los autores que publicaron sus trabajos en la Revista, antes o después conversaron o debatieron sobre sus trabajos en el Grupo. Muchas veces antes, lo que enriquece muchísimo al que va a escribir, muchas veces el que va a escribir tiene una sesión del Grupo de los Miércoles y va con su idea armada y la plantea, la cuenta y escucha las opiniones de todos que pueden ser apoyándolo, pidiéndole nuevas cosas o discrepando y todo eso te enriquece. (...)*”.⁷⁴

Varios miembros del Grupo integran la Dirección y Redacción de la Revista y participan en la elaboración de los números trimestrales. El Grupo entonces, a través de la Revista de Derecho Laboral, ejerce influencia de forma indirecta y masiva; la Revista está presente

⁷⁴ Ver Anexo II. Pág. 100.

tanto en la Biblioteca personal de un abogado individual que la utiliza para su práctica profesional como en los despachos de los jueces laborales o en el Parlamento. Los abogados suelen tenerla a su alcance aunque no sean laboristas porque se trata de una herramienta fundamental (de Doctrina). Así, a través de artículos escritos por sus miembros en la Revista de Derecho Laboral, el Grupo permea todos los ámbitos del Derecho Laboral. Como ya se dijo, muchos de los artículos que los miembros escriben y se publican en la Revista, provienen de temas presentados y discutidos en el Grupo por todos sus miembros (más allá que generalmente sea un solo miembro el que escriba el artículo, sin perjuicio de que no sean extraños los artículos escritos por dos o hasta tres autores). De esta forma vemos la influencia indirecta que el Grupo ejerce en todos los ámbitos vinculados al Derecho Laboral. Por un lado, a través de la Revista ejerce influencia en el ámbito parlamentario para la producción de leyes. La Revista aparece como insumo de la discusión parlamentaria y también como insumo para la redacción de proyectos de Ley. Por otra parte, la influencia a través de la Revista se da también en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tanto para tomar iniciativas legales como para establecer políticas. La Revista también interviene aquí en las discusiones anteriores a la redacción de proyectos de Ley y Decretos, y sirve como insumo de los mismos. Da fundamento a políticas de empleo del Ministerio. Además, es citada por muchos jueces laborales, como por legisladores. A través de esta vía se ejerce influencia en el ámbito del Poder Judicial para darle fundamento a los dictámenes; muchos de los artículos de las Revistas de Derecho Laboral escritos por miembros del Grupo son doctrinas utilizadas por jueces laborales para resoluciones judiciales. También la influencia se presenta a través de esta vía en el ámbito de la producción de conocimiento y de su transmisión, estando al alcance de profesores universitarios vinculados a la temática.

El Grupo también ejerce influencia a través de otras publicaciones, en especial de obras colectivas. Se trata de una influencia directa ya que son exclusivamente publicaciones del Grupo (de sus miembros). Así, el Grupo tiene un importante papel de codificación de ideas mediante la redacción y publicación de las mismas. A través de estas publicaciones colectivas se generan ideas que enriquecen otros ámbitos del Derecho Laboral. Existen varias obras colectivas publicadas por el Grupo que se convierten en doctrina por lo que la influencia directa que se ejerce a través de publicaciones de trabajos colectivos es muy importante y llega a distintos ámbitos de toma de decisiones. Esto también es claro cuando se publican comentarios de sentencias y de leyes, lo que influye directamente sobre las decisiones de jueces laborales. Así, la influencia del Grupo llega al ámbito del Poder Judicial a través de las publicaciones y al ámbito parlamentario y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. También a través de las publicaciones ejerce influencia en el ámbito de la producción de conocimiento y de su transmisión, y de esta manera también ejerce influencia en la formación de estudiantes y de profesionales. El Grupo tiene publicadas 8 obras colectivas: *14 Estudios sobre la empresa (1984)*, *La Seguridad Social en el Uruguay (1984)*, *La Concertación Social (1985)*, *Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos (1988)*, *Treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho del Trabajo (1995)*, *Cuarenta y dos estudios sobre la Descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo (2000)*, *Veinte estudios laborales en memoria de Ricardo Mantero Álvarez (2004)* y *Derecho Procesal del Trabajo. Treinta Estudios (2005)*.

Los miembros del Grupo también publican en otras Revistas incluso extranjeras, por lo que la influencia del Grupo (y de la “Escuela de Derecho Laboral” nacional a través del Grupo) llega incluso a otros países.

Toda esta producción masiva de trabajos publicados le da una importante función de codificación de ideas al tiempo que muchos de los mismos se convierten en doctrina. También ejerce influencia a través del Anuario de Jurisprudencia Laboral que es generado por el Grupo. El Anuario de Jurisprudencia Laboral es una recopilación y resumen de las sentencias en materia laboral de cada año (se publica uno por año desde el año 1976 hasta la actualidad). La tarea de recopilación y resumen siempre fue y es realizada por miembros del Grupo. De esta manera ejerce influencia directamente y además cumple el papel de codificar ideas ya que en el Anuario aparecen extractos sistematizados de todas las sentencias de Derecho Laboral dictadas en el año.

El Grupo ejerce una influencia indirecta a través de sus miembros. Se trata de un grupo heterogéneo en su composición; sus miembros ocupan posiciones en todos los ámbitos en los que está presente el Derecho Laboral. Algunos son abogados de sindicatos, otros son abogados de empresas, otros son investigadores, muchos son académicos, otros tienen cargos en el Poder Ejecutivo, otros en la Administración Pública, otros son jueces laborales (Rosina Rossi y Rita Patrón), otros son asesores de legisladores e incluso muchos están vinculados al extranjero ya sea porque son o fueron funcionarios internacionales o porque participan en instancias internacionales; muchos son profesores de la Facultad de Derecho, profesores de la Universidad de la República pero también profesores de la UDE, de la Universidad de Montevideo, de la Universidad Católica. El Grupo tiene influencia a través de los miembros que son docentes universitarios en la transmisión de conocimiento. Oscar Ermida señaló al respecto: “(...) *si bien no está pensado para los estudiantes, está clarísimo que hay una labor de transmisión de conocimientos a través de aquellos miembros del Grupo que son Docentes. Y además los profesores le hablan a los estudiantes del Grupo de los Miércoles, se lo comentan, (...)*”.⁷⁵ De la misma forma, ejerce influencia en el ámbito de la Facultad de Derecho como institución a través del Instituto de Derecho del Trabajo. Muchos de los integrantes del Grupo son también integrantes del Instituto y muchas de las discusiones que se dan en el Grupo se dan también en el Instituto, por lo que la influencia a través de muchos de los integrantes del Grupo se da desde el momento en que se discuten los mismos temas (y cuando la discusión fue primero en el Grupo esto es más claro dado que ya se definieron muchas posiciones respecto a los temas en discusión). También se ejerce influencia en la Cátedra de Derecho Laboral a través de los profesores pertenecientes a dichas Cátedras que participan del Grupo de los Miércoles. Respecto a la influencia del Grupo en el funcionamiento y relacionamiento de los miembros del Instituto y de la Cátedra, Rosina Rossi señaló: “(...) *Fijate tú que el Instituto que no tiene los mismos miembros del Grupo, algunos estamos en los dos, pero no todos; el Instituto nuestro también tiene ese clima, tiene el mismo clima del Grupo, me recontra consta que otros Institutos no tienen nada que ver, son terriblemente competitivos pero terriblemente competitivos. En las otras cátedras el poder del nombre y del apellido es imponente, imponente, y en el Instituto no, y esto es el influjo del Grupo de los Miércoles hacia el Instituto. (...)*”.⁷⁶ La influencia en la Cátedra es señalada como un aporte importante del Grupo. Se da una influencia en el relacionamiento entre sus integrantes y sobre el funcionamiento de la misma. Los entrevistados señalan que se produce una influencia sobre el clima de la misma, donde se observa una competencia “sana” entre los miembros, una competencia sin “salvajismos” en un ámbito tan competitivo como es el ámbito académico

⁷⁵ Ver Anexo II. Pág. 148.

⁷⁶ Ver Anexo II. Pág. 103.

formal. Al respecto, Hugo Fernández (integrante del Grupo desde 1984) señaló: “(...) a mi me parece que eso es un valor del Grupo, que influye sobre los ámbitos de la competencia formal; influye positivamente. Influye en decir que hay mejores y peores, pero vamos despacio, tampoco nos saquemos las orejas por esto. Es mirado pacíficamente, que no es el caso de otras Cátedras, donde están todos peleados (...) Tiene mucho que ver el Grupo de los Miércoles en esa concepción del “compito pero no te arranco la cabeza, no te boicoteo, ni te hago una zancadilla”; y tiene que ver también porque muchas de las cosas que no se pueden resolver en la Universidad por su estructura o por esa dificultad para poner engranajes (...) se puede resolver vía el Grupo de los Miércoles también (...)”.⁷⁷

Varios de los miembros del Grupo están o estuvieron vinculados a la vida política del país. Algunos ejemplos son los siguientes: Américo Plá Rodríguez, fundador del Grupo de los Miércoles, fue diputado y senador; Santiago Pérez del Castillo fue Ministro de Trabajo y Seguridad Social en el gobierno de Jorge Batlle; Nelson Loustaunau fue Subdirector Nacional de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y actualmente es Vice ministro de Trabajo. A nivel nacional, el Grupo ejerce influencia indirecta a través de sus miembros en todos o casi todos los ámbitos de toma de decisiones que involucran al Derecho Laboral. Los miembros del Grupo estando presentes en todos los ámbitos anteriormente mencionados llevan las líneas de discusión del Grupo, la doctrina que emana del mismo, su concepción de las Relaciones Laborales a dichos ámbitos y de esta manera se observa cómo el Grupo está presente en los mismos. Como dijo Álvaro Rodríguez Azcúe (integrante del Grupo desde el 2001 y asesor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre asuntos de Seguridad Social) señaló: “(...) si te ponés a ver quiénes son los abogados que asesoran a los sindicatos encontrás que son miembros del Grupo, los abogados que asesoran a las empresas también integran el Grupo, cuáles son los abogados que asesoran a los parlamentarios, encontrás que integran el Grupo, cuáles son los asesores de las instancias del Ejecutivo también integran el Grupo. Entonces creo que esa situación de tener todo el mapa de relaciones laborales cubierto, creo que logra permear (...) acá los compañeros que trabajan conmigo saben que yo he hecho en todo este tiempo que he estado trabajando en el Ministerio comentarios diciendo: “este tema se informó en el Grupo los Miércoles, y cayeron con un caño o dijeron no”. (...) yo volqué comentarios al Ministro: “en el Grupo de los Miércoles se planteó tal cosa, se consideró que esto puede tener inconvenientes por tal circunstancia”, y es como un argumento de autoridad, (...) , la experiencia y la pertenencia al Grupo para mi es no solamente un hecho social altamente gratificante, sino que también es un aporte, un insumo para mi trabajo, y en la medida que en mi trabajo yo asesoro a quiénes toman decisiones, es una forma de influenciar, y sé de compañeros que trabajan como asesores parlamentarios y también. También hay magistrados (...) también es un elemento que las enriquece a ellas y que sin duda lo tienen muy presente al momento de la toma de decisiones. Entonces creo que en ese sentido es sin ningún tipo de duda un factor de poder real que incide en las políticas públicas en materia laboral (...)”.⁷⁸

El Grupo ejerce influencia también en Congresos Nacionales e Internacionales a través de la presencia de sus miembros en los mismos. De esta manera, ejerce influencia ya que en dichos eventos los miembros del Grupo toman posición sobre distintos aspectos del

⁷⁷ Ver Anexo II. Pág. 69.

⁷⁸ Ver Anexo II. Pág. 118.



Derecho Laboral y de la Seguridad Social. La mayoría de las veces, los temas son anterior o posteriormente discutidos en el Grupo de los Miércoles.

En el ámbito de la OIT, el Grupo ejerce influencia a través de sus miembros dado que algunos de estos han participado de ámbitos técnicos de dicha Organización y/o en la Conferencia anual y otras instancias análogas. Además, ejerce influencia en posiciones gubernamentales ya que muchas están fundamentadas en doctrinas de diversos miembros del Grupo, también a través de publicaciones de la OIT encomendadas a integrantes del mismo.

A nivel internacional, se influye indirectamente a través de sus miembros ya que los mismos presentan y divulgan la doctrina nacional en otros países. Como ya se mencionó, en el extranjero se habla de la “Escuela uruguaya de Derecho Laboral” de la que sin duda el Grupo es parte importante. No sólo hace conocer a la doctrina nacional en el extranjero sino que el Grupo se enriquece del relacionamiento internacional de sus miembros. Como señalan los extranjeros entrevistados, existe una vinculación constante entre miembros del Grupo y destacados laboristas de otros países. Muchos de los temas que se tratan a nivel internacional, muchos de los temas de actualidad que se tratan en el extranjero llegan al país a través del Grupo y luego este vuelca todos esos asuntos a la sociedad (a los tribunales, al Instituto de Derecho Laboral de la Facultad, a las Cátedras de la Facultad, etc). Por lo que el Grupo realiza un gran aporte para todo el “sistema” de Derecho Laboral nacional además de influir en el mismo a través de sus miembros.

En el ámbito internacional ejerce influencia a través de las obras colectivas mencionadas, a través de la Revista de derecho laboral y a través de sus miembros. La influencia del Grupo en el extranjero se ejerce fundamentalmente en el conocimiento, y en mucho menor medida en la producción de leyes y en sentencias. Todos los extranjeros entrevistados (tanto de países de América Latina como de España), señalan que las obras colectivas del Grupo tienen influencia en el ámbito del conocimiento y que suelen formar parte de la bibliografía en cursos de Derecho Laboral y Seguridad Social. También señalan que existe una influencia directa e indirecta en la jurisprudencia. Ocasionalmente, en sentencias de otros países se cita doctrina de miembros del Grupo. Respecto a la influencia del Grupo en el extranjero, Mario Ackerman⁷⁹ señala: “(...) *En general la doctrina laboral uruguaya, que hoy es inescindible del Grupo de los Miércoles, tiene un enorme prestigio en América Latina y en Europa, en particular en España, Italia y Francia.* (...)”.⁸⁰ Y Francisco Tapia⁸¹ dice: “(...) *probablemente no exista un referente similar al Grupo de los Miércoles en América Latina. Es original y exclusivo, (...). Asimismo, probablemente se encuentran como país y como doctrina, consolidados, con gran prestigio internacional, respaldado por la capacidad de auto generar sus reemplazos, manteniendo la coherencia e identidad del Grupo. De modo que en América Latina, la doctrina uruguaya es de obligada*

⁷⁹ Mario Ackerman es argentino, Profesor Titular Regular (Catedrático) de Derecho del Trabajo y Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Además, es Director de la Maestría en Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Palermo, y miembro de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

⁸⁰ Ver Anexo IV. Pág. 220.

⁸¹ Chileno, Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Además, se desempeña como abogado integrante (conjuez) de la Corte de Apelaciones de Santiago.

referencia en el ámbito de lo académico (...)"⁸² Los entrevistados subrayan el peso y el prestigio de la doctrina laboral uruguaya y de integrantes del Grupo de los Miércoles, que generan gran parte de la misma. Antonio Baylos⁸³ dijo: "(...) desde fuera, aún sabiendo que no era totalmente así, se procedía a una identificación muy fuerte entre la gente del GM y la elaboración teórica del DT en Uruguay. (...)"⁸⁴. Como se mencionó anteriormente, algunos extranjeros señalaron también la importancia de la influencia del "método Plá", de la forma de trabajo del Grupo o del método de trabajo. Al respecto, Wilfredo Sanguinetti⁸⁵ señaló: "(...) Tuvieron influencia metodológica, de trabajo, de discusión colectiva (...) Yo cuando hablé en el Grupo, hace dos años, cuando Plá todavía estaba vivo, lo primero que dije fue que para mí era como dar misa en Roma, porque para nosotros ha sido siempre un referente, un referente muy importante de construcción académica, científica de rigor, para los americanos. Y desde esa perspectiva es siempre un referente fundamental, metodológico y de contenido. Así lo vemos (...)"⁸⁶ Por su parte, Alfredo Villavicencio dijo: "(...) Creo que metodológicamente como dice Wilfredo, ha servido también como referente. En muchos lugares se han reproducido, no con el destino y la determinación del Grupo de los Miércoles, pero sí se ha reproducido el intento de agrupar a los laboristas para reflexionar de los temas de actualidad y los temas históricos del Derecho del Trabajo; a nosotros nos ha pasado. (...)"⁸⁷

El Grupo de los Miércoles también tiene una influencia en el relacionamiento entre sus integrantes fuera del Grupo, en su práctica profesional. A modo de ejemplo, Raúl Varela fue asesor de sindicatos y Eduardo Ameglio es asesor de empresas. En reiteradas ocasiones han estado enfrentados como abogados (como varios de los otros integrantes del Grupo). A continuación reproduciré parte de la entrevista a Raúl Varela ya que es muy ilustrativa de la influencia del Grupo en la práctica profesional de sus integrantes. "(...) lo que yo destaco del Grupo es un sentido de tolerancia e incluso de comprensión por quien estaba en una posición distinta, porque además, todas las polémicas, las discusiones, esa ronda de opiniones, estaba fundamentada siempre en la doctrina, estaba fundamentada en el Derecho. Cuando discutíamos un tema lo hacíamos cada uno naturalmente con sus opiniones y cada uno sintiendo la sociedad a su manera, y cada uno con lo que siente como verdad jurídica (...) el relacionamiento que se va produciendo entre todos tiene características tan particulares, tan particulares en donde surge, y en el caso mío yo puedo asegurarlo, el hecho no solo de respeto sino más allá, yo diría, un relacionamiento con un

⁸² Ver Anexo IV. Pág. 219.

⁸³ Español. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla - La Mancha. Director del Departamento de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social y director del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS). Fundador de una editorial especializada en publicaciones de derecho del trabajo y de seguridad social, Editorial Bomarzo. Director de la Revista de Relaciones Laborales. Codirector de la Revista de derecho Social – Latinoamérica junto con el catedrático de la Universidad de la República de Uruguay, Oscar Ermida Uriarte. Colaboración con los medios jurídicos sindicales, en concreto con el Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO. Miembro del consejo Económico y Social del Reino de España por esta confederación, de 1991 a 1998.

⁸⁴ Ver Anexo IV. Pág. 214.

⁸⁵ Profesor Catedrático de la Universidad de Salamanca, España.

⁸⁶ Ver Anexo IV. Pág. 228.

⁸⁷ Ver Anexo II. Pág. 227.

fondo de amistad muy grande con compañeros que tenían un pensamiento político y un pensamiento ideológico distinto. Yo voy a recordar un episodio que es representativo de esto que te estoy diciendo. En una oportunidad yo estaba defendiendo a los trabajadores del Banco Nación y el Banco Nación estaba representado como tal por Eduardo Ameglio, hoy puedo decirte dilecto amigo. Ya los dos nos conocíamos, ya los dos sabíamos que en ningún momento entre nosotros se iba a utilizar nada que no fuera simplemente el diálogo frontal, claro, la discusión sincera sobre los temas, de tal forma que habíamos quedado que él iba a ir con dirigentes de la empresa y yo iba a ir con dirigentes del sindicato a "La Puerta del Sol", allí, abajo del Palacio Salvo, (...) Entonces nosotros entramos por la puerta que da a Plaza Independencia, nos sentamos allí esperando que vinieran, y vinieron y ellos entraron por la puerta de 18 de julio, se sentaron en una mesa alejada. Entonces Ameglio y yo nos separamos a otra mesa, discutimos, pero yo con las atribuciones que tenía de acuerdo a lo conversado con mis compañeros y él con los de él, llegamos a un acuerdo. Llegamos a un acuerdo y bueno, había que entrar a redactar, entonces yo le dije a Eduardo (él siempre recuerda esto) yo le dije: "Mirá Eduardo, redactalo tu, cuando lo tengas terminado me llamas", habíamos tomado notas de las bases, yo tenía ya a esa altura una seguridad absoluta en que las cosas iban a ser como habíamos acordado, y estoy hablando del Grupo de los Miércoles porque eso es típicamente del Grupo de los Miércoles, yo sabía que con ese compañero que tenía una visión un tanto distinta a la mía, no podía tener ninguna duda de que las cosas iban a ser como las acordamos. Pero cuando yo voy a mi mesa donde estaban mis compañeros, se sorprenden: "¡cómo! ¿La redacción la está haciendo...?", y yo les dije: "Sí, sí, no hay problema, es como si la estuviera haciendo yo". Cuando terminó me llamó, no recuerdo si hubo que hacer alguna corrección, y acordamos todos, vinieron unos y otros, firmamos los documentos y se terminó el conflicto con el Banco Nación. Bueno, este episodio pone de manifiesto claramente algo que solo pudo haber surgido de un grupo de trabajo donde éramos amigos y fundamentalmente nos respetábamos profundamente (...)".⁸⁸

Por otra parte, es donde se encuentran muchos de los mejores y más conocidos y respetados laboristas. Entre sus miembros existe la idea de que el Grupo "crea" a estos laboristas destacados al tiempo que los mismos vuelcan sus conocimientos al Grupo como tal, y así el Grupo se enriquece y gana poder (se da una especie de retroalimentación entre el Grupo y sus miembros tomados individualmente). El Grupo da posibilidades de expresión hacia el exterior y los miembros individuales más destacados fortalecen al Grupo, le dan prestigio y lo promueven; hacen que se conozca. Además, siendo un grupo de influencia, un grupo de expertos, se plantea la situación de que es difícil que alguien se manifieste en contra de las opiniones de los miembros más destacados del Grupo, y esto da poder e influencia a todo el Grupo. Como se señaló con anterioridad, miembros del Grupo pueden obstaculizar leyes, políticas de empleo o sanciones judiciales, pueden impedir que ciertas decisiones sean tomadas en determinada dirección. Así, se ve claramente el poder de sanción (un poder difuso y flexible) que el Grupo posee. Al respecto Juan Raso dijo: "(...) el Grupo influye informalmente, la opinión de los del Grupo importa y de alguna manera es muy difícil encontrar opiniones disonantes en el Derecho uruguayo (...)".⁸⁹

El Grupo posee como recurso el conocimiento y la información, lo que lo lleva a ser un grupo de influencia. Además, es reconocido por otros actores que tienen actitudes y

⁸⁸ Ver Anexo II. Pág. 38.

⁸⁹ Ver Anexo II. Pág. 24.

expectativas respecto al mismo, por lo que el Grupo de los Miércoles es un grupo de influencia, un sector dirigente, un “veto group” en la medida en que se relaciona con otros actores, con otros sectores dirigentes vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social, y que es reconocido por esos otros actores.

De esta manera, a través de todo lo anteriormente mencionado, vemos como el Grupo, directa o indirectamente, permea e influye en todos los ámbitos de toma de decisiones vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social (a través de publicaciones, a través de sus miembros, de la vida profesional particular de cada uno de ellos). Influye de tal manera de lograr modificaciones en las decisiones que se toman en los distintos ámbitos mencionados, pero no busca ir en contra del orden, en contra del establishment, en contra el funcionamiento de los mismos. Como señala Aron, las categorías dirigentes están de acuerdo en cuanto a lo esencial, en cuanto a las reglas de juego, lo que lleva a que no se produzca una ruptura total con el orden establecido. Claramente se trata de un sector dirigente entre otros.

4.2. Ejemplos de la influencia del Grupo de los Miércoles como tal y de la influencia indirecta que ejerce a través de sus miembros en los distintos ámbitos ya señalados

A continuación enumeraré una serie de ejemplos de la influencia del Grupo en diversos ámbitos. Cabe destacar que se trata de algunos ejemplos y que hay muchísimos más para ilustrar pero que por razones de tiempo y espacio serían imposibles de abarcar. Por lo demás, de hacerlo, esto se convertiría en una tesis de Derecho Laboral y no de Sociología.

4.2.1 En la Jurisprudencia

La influencia de “*Los Principios del Derecho del Trabajo*”⁹⁰ del fundador del Grupo de los Miércoles, Américo Plá Rodríguez, en la Jurisprudencia es notoria y extensa en el tiempo. Esto es manifestado por la mayoría de los entrevistados y puede verse en la siguiente afirmación presente en el libro “*Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo*”⁹¹ del año 2006 donde se dice: “(...) Una prueba evidente al respecto la proporciona la difusión que ha tenido esa obra mayor de Américo Plá Rodríguez, <Los principios del Derecho del Trabajo>: si se revisan los repertorios anuales de jurisprudencia laboral, se puede apreciar que al menos en ciertos períodos, esta obra es más citada como fundamento de los fallos que cualquier ley o decreto. (...)”⁹²

A continuación mencionaré otro ejemplo de la influencia de “Los Principios del Derecho Del Trabajo” en la jurisprudencia. En una sentencia de la Suprema Corte de Justicia del año 1995⁹³ se citan estos Principios de la siguiente manera: “(...) como sostiene Plá Rodríguez,

⁹⁰ La primera edición de esta obra es del año 1975 (Montevideo, Uruguay).

⁹¹ Gianibelli, G y Zas, O Coordinadores. (2006). *Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo*. Editorial Bomarzo. Buenos Aires, Argentina.

⁹² Ermida Uriarte, O en: Gianibelli, G y Zas, O. (2006). *Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo*. Editorial Bomarzo. Buenos Aires, Argentina. Pág. 115.

⁹³ Sentencia N° 12841 del 29 de julio de 1994. Publicada en LJU, Tomo 112, Caso 12841. Montevideo, Uruguay.

<Los principios inspiradores del derecho del trabajo alcanzan, influyen o tiñen todo el derecho del trabajo tanto en su aspecto nacional como internacional, (...) Para la construcción del derecho internacional del trabajo el doctrino recoge, de todos estos principios, dos ideas centrales. Ellas son: a) el criterio de territorialidad y b) el de la preferencia hacia la ley más favorable al trabajador>. (...)"⁹⁴ Y la sentencia determina: *"(...) En el sub exámine resulta adecuado aplicar este segundo principio pues, como sostiene el citado Profesor: <En rigor, se trataría de una forma de aplicación del principio protector del derecho del trabajo que deriva de su propia razón de ser>. (...)*"⁹⁵ Vemos de esta manera, que una obra creada en el año 1975 por el fundador del Grupo (en el primer tramo de la periodicidad del Grupo establecida en este trabajo) es reconocida como influyente en la jurisprudencia nacional desde su aparición hasta la actualidad. En la misma sentencia se cita a otro integrante del Grupo de la siguiente manera: *"(...) En tal sentido Oscar Ermida Uriarte, (...) la acepta subsidiariamente en los casos < que no se opongan a las soluciones propias del derecho laboral, a sus principios y aún a la analogía de sus institutos>, pero a condición que <el recurso a la ley de celebración o a la ley del domicilio del deudor, solo sería admisible si alguna de ellas resultara la norma más favorable al trabajador>(…) entre las situaciones menos favorables debe incluirse <la aplicación de una legislación y jurisdicción extranjeras geográficamente distantes del domicilio del trabajador que puede determinar la imposibilidad absoluta de que este llegue a plantear su reclamación> creándose, en consecuencia, una situación de indefensión al trabajador, (...)*"⁹⁶ Como antecedente de esta sentencia, Oscar Ermida en el libro "Empresas multinacionales y derecho laboral"⁹⁷ en el año 1981 establece que: *"(...) la aplicación de unas legislación y jurisdicción extranjeras geográficamente distantes del domicilio del trabajador puede determinar la imposibilidad absoluta de que éste llegue a plantear su reclamación. (...)*"⁹⁸ Además, en la Revista de Derecho Laboral N° 121 del año 1981 señala: *"(...) La norma más favorable puede ser aquella que <aún al margen de su contenido sustancial> permita al trabajador acceder materialmente a un órgano jurisdiccional ante el cual plantear su demanda. (...)*"⁹⁹ De esta manera queda clara la influencia del Grupo a través de sus miembros en la jurisprudencia laboral.

Es también notoria la influencia de las obras colectivas del Grupo. Si se revisan los Anuarios de Jurisprudencia Laboral (que se realizan desde el año 1976 hasta el día de hoy; un Anuario por año, y que son resúmenes de las sentencias dictadas cada año) se encuentra que las obras colectivas del Grupo son citadas constantemente.

Cabe recordar en este momento que la tarea de recopilación y de resumen de sentencias para los Anuarios de Jurisprudencia Laboral, siempre fue y sigue siendo llevada a cabo por integrantes del Grupo de los Miércoles.

⁹⁴ Plá Rodríguez, A. *Reflexiones sobre el derecho internacional del trabajo*. Revista de Derecho Laboral – N° 100 Citado en: Sentencia N° 12841 del 29 de julio de 1994. Publicada en LJU, Tomo 112, Caso 12841. Montevideo, Uruguay.

⁹⁵ Idem.

⁹⁶ Ermida Uriarte, O. *Empresas Multinacionales y Derecho Laboral*, citado en: Sentencia N° 12841 del 29 de julio de 1994. Publicada en LJU, tomo 112, Caso 12841. Montevideo, Uruguay.

⁹⁷ Ermida Uriarte, O (1981). *Empresas multinacionales y derecho laboral*. Ediciones jurídicas Amalio M. Fernández. Montevideo, Uruguay.

⁹⁸ Idem. Pág. 170.

⁹⁹ Ermida Uriarte, O (1981). *Derecho del trabajo internacional. Contrato de ajuste personería laboral del empleador*, en: Revista de Derecho Laboral. Tomo XXIV, N° 121. Editorial M.B.A. Montevideo, Uruguay.

Con respecto a la influencia doctrinaria en la jurisprudencia, lo mencionado por Cristina Mangarelli (integrante del Grupo desde 1976) resulta ilustrativo: “(...) si tu me preguntas: “¿influye e influyeron las opiniones?”, sí, cambiaron la jurisprudencia, y en algunos casos ayudaron a que la jurisprudencia elaborara y aceptara algunos institutos, institutos que han favorecido a los trabajadores; o sea incidencia en la doctrina nacional y extranjera, incidencia en la jurisprudencia; hay cambio en el derecho, consecuencia que se puede ver en la práctica a través de publicaciones de integrantes del Grupo de los Miércoles(...)”.¹⁰⁰

4.2.2 En la Organización Internacional del Trabajo

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se puede ver la influencia del Grupo a través de sus miembros con el siguiente ejemplo. Oscar Ermida, uno de los miembros más antiguos del Grupo, introdujo en el año 1991 un nuevo concepto vinculado a las relaciones laborales en el libro “*Las relaciones de trabajo en América Latina*”¹⁰¹. Es el concepto de “la brecha entre Derecho y realidad”¹⁰². Este concepto refiere a “(...) la brecha existente entre esa legislación reglamentarista y la realidad social que ella pretende regular (...)”.¹⁰³ Este concepto, también aparece en el libro “*Las Relaciones laborales en una sociedad democrática*”¹⁰⁴ del año 1991. En el año 2006, el concepto es utilizado por la OIT en “*La relación de Trabajo. Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo*”¹⁰⁵ como un concepto ya establecido y sin citar a su autor, lo que muestra que se convirtió en un concepto que se maneja en los ámbitos vinculados al Derecho Laboral y a las Relaciones Laborales. Vemos de esta forma, cómo un concepto introducido por el autor en el segundo período de nuestra periodicidad, en el tercer período es completamente absorbido y utilizado por la OIT como un concepto establecido y difundido.

Otro ejemplo de la influencia en la OIT es el siguiente. El Informe de RELASUR/OIT sobre las relaciones laborales en Uruguay¹⁰⁶, fue encomendado a un equipo de ocho especialistas uruguayos de los cuáles 6 eran miembros del Grupo (Antonio Grzetich, Ricardo Mantero, Hugo Fernández, Jorge Rosenbaum, Juan Raso Delgue y Anuar Francés). Con este ejemplo se subraya la influencia que el Grupo tiene en el ámbito de la OIT a través de diversos miembros. Este libro fue publicado en Montevideo y en Madrid (por la OIT y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España), por lo que con este ejemplo también se ve la influencia del Grupo en el extranjero.

Muchos informes y trabajos para la OIT fueron encomendados a diversos miembros del Grupo. Enumeraré ejemplos de esta afirmación (además del anterior). Hugo Barretto,

¹⁰⁰ Ver Anexo II. Pág. 128.

¹⁰¹ Ermida Uriarte, O (1991). *Crítica y Comunicación. Las relaciones de trabajo en América Latina*. Publicación de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe. Lima Perú.

¹⁰² Idem. Pág. 9.

¹⁰³ Idem. Pág. 9.

¹⁰⁴ Ermida Uriarte, O, en: Oficina Internacional del Trabajo. (1991). *Las relaciones laborales en una sociedad democrática*. Oficina Internacional del Trabajo para Argentina, Paraguay y Uruguay. Buenos Aires, Argentina.

¹⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo (2005). *La relación de trabajo. Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo. 95.ª reunión 2006*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

¹⁰⁶ Informe RELASUR/OIT. (1995) *Las relaciones laborales en Uruguay*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.

fue convocado por la OIT para la realización de una “*Investigación sobre la aplicación de los principios y derecho fundamentales en el trabajo en Uruguay*”.¹⁰⁷ También realizó trabajos para CINTERFOR/OIT (Centro de Formación Profesional), dos de los cuales son: *Formación Profesional en la Integración Regional*¹⁰⁸, junto a Oscar Ermida, y *Recomendación 195 de OIT. Temas, enfoques y actores*¹⁰⁹. Por su parte, Jorge Rosenbaum realizó un estudio comparativo sobre las tendencias y los contenidos de la Negociación Colectiva en el Sur de América Latina¹¹⁰. Fue un trabajo a pedido de la OIT. A su vez, este mismo integrante realizó diversos trabajos más para CINTERFOR/OIT. Entre ellos se encuentran los siguientes: *Negociación Colectiva sobre formación en el MERCOSUR*¹¹¹, *Diálogo Social sobre formación en Uruguay* y *Formación profesional en la negociación colectiva*¹¹² (libro realizado en conjunto con Oscar Ermida). Mario Garmendia (integrante del Grupo desde 1992) también realizó trabajos para CINTERFOR/OIT. A modo de ejemplo señalaré los siguientes: *Derecho del Trabajo y Formación*¹¹³ y *Legislación comparada sobre formación profesional, una visión desde los convenios de la OIT*¹¹⁴. También fue autor de *Derecho de la formación profesional en Uruguay*¹¹⁵ junto a otros dos miembros del Grupo, Hugo Barretto y Octavio Racciatti. Por último, María Carmen Ferreira (integrante del Grupo) llevó a cabo el siguiente trabajo: *La formación profesional en el MERCOSUR*.¹¹⁶

El libro *Construyendo el futuro con Trabajo Decente*¹¹⁷, fue realizado por Marcos Supervielle y Héctor Zapirain, este último miembro del Grupo. Este trabajo les fue encomendado por la OIT.

La influencia del Grupo a través de sus miembros en el ámbito de la OIT queda fundamentada con los ejemplos recién mencionados.

¹⁰⁷ Barretto, H. (2006). *Investigación sobre la aplicación de los principios y derecho fundamentales en el trabajo en Uruguay*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT. Lima, Perú.

¹⁰⁸ Ermida, O y Barretto, H. (1999). *Formación Profesional en la Integración Regional*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.

¹⁰⁹ Barretto, H. (2005). *Recomendación 195 de OIT. Temas, enfoques y actores*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.

¹¹⁰ Rosenbaum, J. (2001) *Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en el Cono Sur de América*. Organización Internacional del Trabajo. Lima, Perú.

¹¹¹ Rosenbaum, J. (2000). *Negociación Colectiva sobre formación en el MERCOSUR*. Aportes para el diálogo social y la formación, 1. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.

¹¹² Rosenbaum, J (2001). *Diálogo social sobre formación en Uruguay*. Aportes para el diálogo social y la formación. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.

¹¹³ Garmendia, M. (2003). *Derecho del Trabajo y Formación*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.

¹¹⁴ Garmendia, M. (2000). *Legislación comparada sobre formación profesional, una visión desde los convenios de la OIT*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.

¹¹⁵ Barretto, H, Racciatti, O y Garmendia, M. (2003). *Derecho de la formación profesional en Uruguay*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.

¹¹⁶ Ferreira, M. (2003). *La formación profesional en el MERCOSUR*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.

¹¹⁷ Supervielle, M y Zapirain, H. (2009). *Construyendo futuro con Trabajo Decente*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.

4.2.3 Influencia Legislativa

En el ámbito legislativo, vemos la influencia del Grupo en los siguientes ejemplos. En la Ley 18.572 sobre Procesos Laborales Autónomos aprobada el 13 de setiembre de 2009, se puede observar dicha influencia. Para la redacción del proyecto de ley, la Suprema Corte de Justicia convocó a una Comisión de redacción de reformas al proceso laboral. Esta Comisión estuvo integrada por dos representantes del Poder Judicial, dos representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y dos representantes del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Cinco de estos seis integrantes de la Comisión son a su vez miembros del Grupo de los Miércoles. Los representantes por el MTSS, Octavio Racciatti y Héctor Zapirain tanto como los representantes del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Hugo Fernández y Oscar Ermida, son miembros del Grupo; y a su vez, una de las representantes del Poder Judicial, Rosina Rossi, es integrante del Grupo. Este proyecto de ley fue discutido y luego comentado en el Grupo de los Miércoles. De esta manera, vemos cómo el Grupo está presente en el ámbito del Parlamento, y también que logra permear diferentes ámbitos vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social a través de sus miembros (Parlamento pero también Poder Judicial, MTSS e Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

También existe una influencia indirecta del Grupo en esta Ley. Artículos del libro colectivo (del Grupo de los Miércoles) *“Derecho Procesal del Trabajo. Treinta Estudios”*¹¹⁸ fueron insumos o antecedentes de dicha Ley. En este libro se señala que es fundamental la creación de un proceso laboral autónomo. Oscar Ermida señala: *“(…) En definitiva, la cuestión de fondo es la de tener un verdadero <Derecho laboral procesal>, con <Justicia especializada y proceso propio>, imbuidos de los principios del Derecho del Trabajo, que garanticen su eficacia. Claro que esto requiere reformas legislativas de fondo. Pero estas no sobrevendrán sin el apropiado soporte doctrinal. (...) la finalidad ya el contenido de este volumen (...) Apunta solamente a realizar una serie de estudios sobre temas del proceso laboral, que aporten a la reasunción del tema por la doctrina <juslaboralista> y que, estimulen una relectura <en clave laboral>, de cuestiones de procedimiento (...)”*¹¹⁹. Por su parte, Octavio Racciatti señala: *“(…) La aparición de un proceso laboral diferenciado encuentra su explicación en la particularidad del conflicto que constituye su objeto. Ello ha determinado la utilidad de su estudio específico por parte de la disciplina sustantiva que regula la controversia, dando origen al derecho procesal del trabajo como capítulo del derecho laboral (...)”*¹²⁰. Vemos de esta forma, que este libro colectivo fue un antecedente de la Ley sobre Procesos Laborales Autónomos. Los 30 estudios presentes en este libro sirvieron como bases doctrinarias para la discusión. De esta forma vemos cómo el Grupo influye en el Parlamento y es escuchado y respetado por diversos actores, en este caso por el Parlamento. Esta obra colectiva es del año 2005 (tercera etapa del Grupo según

¹¹⁸ Grupo de los Miércoles (2005). *Derecho Procesal del Trabajo. Treinta Estudios*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.

¹¹⁹ Ermida, O en: Grupo de los Miércoles (2005). *Derecho Procesal del Trabajo. Treinta Estudios*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay. Pág. 14.

¹²⁰ Racciatti, O en: Grupo de los Miércoles (2005). *Derecho Procesal del Trabajo. Treinta Estudios*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay. Pág. 18.

la periodicidad señalada) y vemos su clara influencia en el presente año (cuarta etapa del Grupo según la misma periodicidad).

Otro ejemplo es la influencia de uno de los miembros del Grupo en el Proyecto de Ley de Haberes Salariales aprobado en mayo del presente año, que dispone el pago de un interés en beneficio de los trabajadores por el no pago en fecha de los salarios. Esta idea fue señalada por Ermida en el Parlamento en el año 2007. El Senador Eduardo Ríos toma este concepto para el proyecto de ley sobre Haberes Salariales; al ser entrevistado mencionó: “(...) Yo ahora acabo de presentar un proyecto de ley que tiene media sanción, que es que le paguen al empleado cuando se atrasen en el sueldo; el empleador le pague al trabajador un interés por ese atraso, que yo lo saqué por exposiciones hechas por un integrante del Grupo en un Seminario; que es Oscar Ermida. Fue así, fui, lo escuché, no lo había visto, y bueno, lo vi, lo tomé y ya tiene media sanción (...)”.¹²¹

En el año 2009 se aprobó el Proyecto de Ley en el Senado y fue propuesto a la Cámara de Diputados. Ésta no lo aprobó, entre otras razones porque la Ley de Procesos Laborales Autónomos recoge artículos de dicho proyecto. La idea ya estaba contemplada en el Ante Proyecto de Procesos laborales autónomos, artículo 29 que establecía lo siguiente: “(...) *MULTA. La omisión de pago de los créditos laborales generará automáticamente, desde su exigibilidad, un recargo del 20% sobre el monto del crédito adeudado. (...)*”. Vemos de esta forma, la influencia del Grupo a través de sus miembros. Sabemos además que fueron temas discutidos y presentados en sesiones del Grupo.

Otro ejemplo de la influencia en el ámbito de la producción legislativa es la que se ejerció sobre la Ley N° 17.940 de Protección de la Actividad Sindical del 2 de enero de 2006. Esta Ley declara que “(...) *es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con su acceso al mismo (...)*.” El respectivo proyecto fue redactado, entre otros, por Octavio Racciatti, miembro del Grupo por lo que la influencia indirecta aquí se verifica claramente. Esta Ley tiene sus antecedentes en la Doctrina como señala Oscar Ermida: “(...) *Los antecedentes remotos de la Ley 17.940 pueden ubicarse en el reiterado señalamiento doctrinal de la necesidad de establecer un mecanismo eficaz de protección de la actividad sindical, habida cuenta que la jurisprudencia mayoritaria no se decidía a aplicar directamente las previsiones del convenio internacional del trabajo 98 y de otras normas y dictámenes internacionales.(...)*”.¹²² La Ley es del año 2006 y corresponde al tercer período de nuestra periodicidad del Grupo. En 1985, Oscar Ermida señalaba: “(...) *La evolución del derecho positivo interno uruguayo fue siempre insuficiente en esta materia (...), y sigue siéndolo hoy, ya que no se puede crear o reconstruir el sindicalismo <y menos aún fomentarlo, como manda la Constitución>, luego de doce años de parálisis sindical, si no se garantiza efectivamente la protección para el libre desempeño de tal actividad, a quienes la emprenden (...)*”.¹²³ El autor posteriormente señala: “(...) *no cabe más que suscribir lo que ya propusiera SARTHOU (...)* <para que la libertad sindical no sea una fórmula meramente abstracta, el orden jurídico deberá establecer una protección verdadera de todos los dirigentes y representantes sindicales efectivizando las garantías

¹²¹ Ver Anexo III. Pág. 209.

¹²² Ermida Uriarte, O. (2006). *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales. Tomo XLIX – N° 221*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.

¹²³ Ermida Uriarte, O. (1985). *Sindicatos en libertad sindical*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay. Pág. 54.

programáticas del Convenio N° 98 y de la Carta Fundamental, para lo cual se considera la implantación de un fuero sindical general (...), amplio (...), completo (...), y perfecto (...)" ¹²⁴. Por su parte, en el año 1994 Mario Garmendia (en una obra colectiva del Grupo) señalaba: "(...) debemos concluir que en el estado actual de la situación en Uruguay, se hace necesaria la promulgación de una norma que establezca clara y rotundamente los mecanismos de protección en el goce del bien jurídico libertad sindical individualmente positiva (...)" ¹²⁵. En el año 2006 Oscar Ermida señala: "(...) Cabe consignar que si bien la mayor parte de la doctrina nacional sostenía que el acto antisindical sería nulo, y que los Jueces deberían ordenar la reinstalación, en general, la jurisprudencia se mostraba muy reacia a actuar en consecuencia, razón por la cual en los hechos, se carecía de una eficaz protección contra la antisindicalidad (...)" ¹²⁶. Vemos así, que Doctrina de miembros del Grupo del segundo y del tercer período establecido, influyen en las decisiones parlamentarias en el tercero. Así, es claro cómo el Grupo influye en el Parlamento a través de la Doctrina de sus miembros.

Otro ejemplo de influencia del Grupo a través de sus miembros es el siguiente: el proyecto de "Ley de limitación de la jornada del trabajador rural" fue redactado, entre otros, por Zapirain, miembro del Grupo, y en el debate para modificar parte del proyecto de ley intervinieron Osvaldo Mantero y Beatriz Durán, también integrantes del Grupo de los Miércoles.

La influencia del Grupo a través de sus miembros también se ejerce porque algunos son asesores de senadores o diputados. Hugo Barretto es asesor de Bentancor y tiene una relación similar con Percovich. De esta manera, participa de la revisión de proyectos de Ley; Octavio Racciatti y Zapirain participan en revisiones y en la redacción de Proyectos de Ley del Poder Ejecutivo (MTSS). A su vez, Hugo Barretto participa junto a Zapirain en un Grupo informal pero político que desde la asunción de este gobierno se reúne una vez al mes en la Fundación Friedrich Ebert, y del que participan también jerarcas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Diputados, Senadores, etc. Se tratan asuntos políticos y regulatorios de la coyuntura nacional.

Ilustración de la influencia en la producción legislativa del Poder Ejecutivo es lo señalado por Jorge Bruni (Vice Ministro de Trabajo y Seguridad Social en el momento de la entrevista) al ser preguntado sobre la incidencia del Grupo de los Miércoles en la discusión y producción legislativa: "(...) si a mi me dicen que se habló en el Instituto de Derecho Laboral, pero fundamentalmente en el Grupo de los Miércoles, y que se opinó de tal forma, evidentemente es un insumo que uno tiene que considerar. (...)". ¹²⁷ Por su parte, con respecto a la influencia en la producción legislativa, Eduardo Ríos puso como ejemplo la influencia sobre la Ley de Foro Sindical y comentó: "(...) Sí, en la de Foro Sindical por ejemplo, donde hay varios que han escrito. Desde Oscar Ermida, a Raso, a Plá; donde hablaban de la Personería Jurídica del Sindicato para reclamar sobre el Foro Sindical. Esa es una Ley de avanzada, no porque protege a la libertad sindical, sino que le da personería jurídica al sindicato para reclamar en vía Judicial. Y Ricardo Mantero que es fallecido escribió mucho sobre ese tema, y es uno de los temas que naturalmente ha sido de

¹²⁴ Idem. Pág. 55.

¹²⁵ Garmendia, M en: Autores varios (1994). *7 estudios de derecho colectivo del trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay. Pág. 29.

¹²⁶ Ermida Uriarte, O. en: Gianibelli, G y Zas, O Compiladores. (2006). *Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo*. Editorial Bomarzo. Buenos Aires, Argentina.

¹²⁷ Ver Anexo III. Pág. 199.

los más vanguardistas doctrinariamente hablando respecto al aspecto jurídico del Derecho Laboral. (...) es natural que un lugar de estudio científico sea imprescindible y colabore con el Legislador. (...) No hay integrante de una Comisión de Derecho Laboral que pueda dejar de leer los temas que vinculan, o de crear pensamientos sin tomar en cuenta o leer las cosas que escribe el Grupo de los Miércoles como tal, o los integrantes del Grupo. (...)”.¹²⁸ En relación a la doctrina del Grupo y de miembros del Grupo como insumo de discusiones y producción parlamentaria, Pablo Iturralde comentó: “(...) a mi me ha servido mucho, con todos estos temas de actualidad, yo me he apoyado pila en trabajos que ha hecho el Grupo, cosas de Raso o de María Carmen Ferreira. También de Dieste; María Marta Herbert ha escrito alguna cosa que me pareció muy interesante. (...)”.¹²⁹ Haciendo referencia a los mismo, Julio Baráibar (Director General de Trabajo en el momento de la entrevista y actual Ministro de Trabajo) señaló: “(...) yo tengo varios de mis colaboradores diarios que van al Grupo de los Miércoles. Concretamente te voy a nombrar algunos que tú debés de haber oído hablar de ellos, como el Doctor Nelson Loustaunau, el Doctor Nelson Díaz, el Doctor Héctor Zapirain, el Doctor Octavio Racciatti, son colaboradores míos; la Doctora Amalia de la Riva es colaboradora mía. (...) Y no sólo han incidido en la Dirección Nacional del Trabajo, han incidido en todo el Ministerio, porque el Ministro también confía muchísimo en ellos, se asesora con ellos también. (...) Y tú me dirás si repercuten las reuniones del Grupo de los Miércoles en nuestras discusiones en el Ministerio, las que tienen temas muy importantes, nos las cuentan. Cualquiera de ellos que te nombré se sientan y nos cuentan. (...)”.¹³⁰ Por su parte, Nelson Loustaunau (Sub Director de Trabajo en el momento de la entrevista y actual Vice Ministro de Trabajo, miembro del Grupo desde el 2002) señaló: “(...) Muchísimas veces a mi me ha preguntado el Ministro qué se dijo en el Grupo de los Miércoles, el Ministro o cualquier otro miembro del Ministerio. En la toma de decisiones no te puedo decir que deciden en función de lo que se dice en el Grupo de los Miércoles, pero que cuando se dicta una sanción y vos les decís: “Vos sabés que ayer estuvimos hablando en el Grupo de los Miércoles de tal cosa” y te dicen: “¿Y qué dijeron?” y lo preguntan con mucho interés, tomando en cuenta seriamente las opiniones del Grupo. (...)”.¹³¹

Con este recorrido vemos la influencia que el Grupo tiene en el ámbito del Parlamento (en las discusiones legislativas) y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la doctrina de sus miembros, de las Obras Colectivas del mismo y de sus integrantes.

4.2.4 En el extranjero

La influencia en el extranjero puede verse con el siguiente ejemplo. Mario Ackerman, señala: “(...) los trabajos de los miembros del Grupo son bien conocidos en América Latina. Los casos más notorios son hoy los de Ermida, Raso, Rosenbaum y Ameglio. Y antes, aunque con proyección actual, el notable caso de Ricardo Mantero,

¹²⁸ Ver Anexo III. Pág. 206.

¹²⁹ Ver Anexo III. Pág. 211.

¹³⁰ Ver Anexo III. Pág. 202.

¹³¹ Ver Anexo II. Pág. 136.

cuyos estudios sobre derecho colectivo < en particular huelga¹³² y negociación colectiva > son aún hoy material de consulta y referencia (...).¹³³ Ricardo Mantero, prematuramente fallecido en el año 2001, fue miembro del Grupo de los Miércoles y la influencia de su obra sigue vigente en la actualidad como señala el entrevistado. Este entrevistado también señala la importancia de las obras colectivas del Grupo y de la doctrina de sus miembros en el ámbito académico y del conocimiento: “(...) Las obras colectivas del Grupo de los Miércoles suelen ser indicadas como bibliografía en los estudios de postgrado (...)”.¹³⁴ Esta afirmación es compartida por todos los extranjeros entrevistados. A modo de ejemplo, Oscar Hernández¹³⁵ dijo: “(...) los profesores empleamos la doctrina uruguaya y dentro de ésta la más difundida corresponde a integrantes del Grupo (...)”.¹³⁶; y Joaquín Aparicio¹³⁷ señaló: “(...) en la actividad docente se hizo referencia a la puesta en práctica del proceso laboral y las discusiones que sobre ese tema se tuvieron en el Grupo (...)”.¹³⁸ Oscar Hernández manifestó la influencia indirecta del Grupo en la jurisprudencia del extranjero de la siguiente forma: “(...) Los participantes del Grupo de los Miércoles tienen una abundante doctrina, (...). Es frecuente que sus opiniones sean tomadas en cuenta por la doctrina y la jurisprudencia de otros países latinoamericanos. Por ejemplo, la obra clásica de Américo Plá Rodríguez sobre los principios del Derecho del trabajo es citada en muchas sentencias fuera del Uruguay, además de ser citada en libros y artículos. (...) suelen haber citas de opiniones de integrantes del Grupo, especialmente en sentencias (...)”.¹³⁹

Francisco Tapia, señaló la influencia de dos de los miembros del Grupo en la elaboración de distintos proyectos de Ley de su país. El entrevistado señaló: “(...) En la elaboración del proyecto de ley que terminó con la aprobación de la ley 19.759 y que consulta las modificaciones al Código del Trabajo ajustándolo a la libertad sindical, me parece que ha incidido el aporte tanto bibliográfico como docente de Oscar Ermida; también en la ley 20.123 sobre trabajo en régimen de subcontratación y servicios transitorios, hubo un aporte inicial de Eduardo Ameglio y de Tomás Sala Franco. (...)”.¹⁴⁰ Oscar Ermida y Eduardo Ameglio son miembros del Grupo. También hizo referencia a la influencia de algunos de los miembros del Grupo en el proceso de transición democrática de su país (Chile). Señaló al respecto: “(...) En los comienzos del proceso de transición democrática fue muy importante la colaboración de Oscar Ermida, tanto en los grupos que se preparaban para asumir el gobierno, como para la comunidad académica. Ermida hizo un gran aporte a la comunidad iuslaboralista en el tránsito a la democracia, apoyó diversas iniciativas y participó en las actividades académicas de respaldo a la tarea democratizadora. También fue muy importante la visita de Plá – en plena dictadura -

¹³² Mantero, Ricardo (1992). *Límites al Derecho de Huelga*. Ediciones Jurídicas, Amalio M. Fernández. Montevideo, Uruguay.

¹³³ Ver Anexo IV. Pág. 221.

¹³⁴ Ver Anexo IV. Pág. 221.

¹³⁵ Venezolano, abogado y profesor universitario de Derecho del Trabajo. Dirige una Revista en su país y es autor de diversas publicaciones sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

¹³⁶ Ver Anexo IV. Pág. 222.

¹³⁷ Español, Profesor Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla - La Mancha.

¹³⁸ Ver Anexo IV. Pág. 224.

¹³⁹ Ver Anexo IV. Pág. 221.

¹⁴⁰ Ver Anexo IV. Pág. 219.

cuando se le invitó al Grupo de los 24, que era el referente técnico de elaboración y diseño de los cambios institucionales que se debían realizar a partir de 1990 (...).¹⁴¹

Por su parte, Antonio Baylos hace referencia a la repercusión internacional del Grupo de los Miércoles de la siguiente manera: “(...) las doctrinas del GM han ido más allá de lo que pueden significar las instituciones típicas del ordenamiento laboral uruguayo, y se proyectan en una escala global más extensa, a través de una característica del Grupo según la cual la atención a la regulación multinacional de las instituciones resulta fundamental. (...) la utilización teórica de la producción intelectual del GM <por cierto muy pluralista> no solo se limita a la producción legal y jurisprudencial uruguaya, sino que, en su origen, tiene una vocación internacional o comparatista (...). Y por lo mismo, resulta especialmente interesante desde realidades culturales externas a estos procesos, como puede ser la europea. (...)”.¹⁴², y relaciona esta afirmación con dos obras de miembros del Grupo, *Grupo de empresas y Derecho del Trabajo* de Alejandro Castello y *Empresas multinacionales y Derecho Laboral* de Oscar Ermida Uriarte; y con una de las obras colectivas del Grupo, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*. De esta manera es que el entrevistado resalta la influencia de la producción intelectual del Grupo y de sus miembros a nivel internacional.

Con este recorrido por diferentes ejemplos se justifican las afirmaciones sobre la influencia del Grupo, sobre que se trata de un sector dirigente de intelectuales, de un sistema experto y de que sus miembros pueden ser definidos como analista simbólicos. Además, se respalda la importancia del conocimiento en las sociedades actuales, en las que el conocimiento es el eje principal de las mismas.

4.3. Grupo de los Miércoles: “Colegialidad” (“Collegiality”)

De acuerdo a la tipología de formas políticas formulada por Clegg, Courpasson y Philips, el Grupo de los Miércoles se acerca a los que es una “Colegialidad” (“Collegiality”). Como se dijo anteriormente (capítulo I, punto 1.1.2), en este tipo, la naturaleza de la autoridad está basada en grupos profesionales expertos como el Grupo de los Miércoles. Este es un grupo de profesionales expertos en Derecho Laboral y Seguridad Social y la naturaleza de la autoridad se basa en este conocimiento experto que posee. El tipo de jerarquía en el Grupo está basada en el conocimiento, en el profesionalismo tal como ocurre en una Colegialidad. Por otra parte, el proceso de toma de decisiones se hace entre iguales, ya que el Grupo funciona de esta manera, se escucha, se respeta y se toma en cuenta la opinión de todos sus miembros. Para tomar ciertas decisiones se evalúan las opiniones de todos en un grupo donde existe un alto valor democrático. En una Colegialidad el proceso de toma de decisiones es entre iguales por lo que este elemento de dicha forma política está presente en el Grupo. Además, también se acerca a esta forma política cuando se toman en cuenta los valores centrales del mismo y los valores centrales de una Colegialidad. En ambos, el valor central es el conocimiento. En el Grupo este es uno de los valores centrales, desde el momento de que desde sus orígenes la especialización y la actualización del conocimiento son los fines del mismo. Por último, la naturaleza del control social se basa en un compromiso con normas profesionales; en el Grupo esto es claro cuando se observa que existe gran interés por el desarrollo profesional, cuando se

¹⁴¹ Ver Anexo IV. Pág. 219.

¹⁴² Ver Anexo IV. Pág. 217.

observa que es tratado por sus miembros como una parte muy importante de su vida profesional y que las normas que rigen el funcionamiento del Grupo son normas profesionales.

Siguiendo a Waters, las “Organizaciones Colegiales” (“*Collegial Organizations*”) pueden definirse como organizaciones en donde existe una orientación dominante hacia un consenso que se logra entre los miembros de un grupo de expertos que son teóricamente iguales en cuanto a su nivel de conocimiento. Esto puede verse en el Grupo de los Miércoles en donde todos son considerados iguales en tanto las opiniones de cada uno son igualmente respetadas y consideradas, donde todos son iguales a la hora de expresar sus puntos de vista y sus opiniones, más allá que existan individuos que son más destacados que otros y que tienen un mayor conocimiento sobre los temas tratados. Algunos de sus miembros puedan (en realidad) tener un mayor nivel de conocimiento, pero en el Grupo todos los miembros son tratados en pie de igualdad cuando se trata de opiniones, puntos de vista y conocimientos de cada uno de ellos.

El Grupo de los Miércoles también se asemeja a determinados elementos de otras formas políticas. En cuanto a la naturaleza de la autoridad, el Grupo podría acercarse también a lo que es una “Democracia Colectivista” (“*Collectivist democracy*”) porque en esta forma política la naturaleza de la autoridad reside en la colectividad como un todo (en este caso el Grupo en sí) y en la capacidad de sus expertos como un recurso organizacional. En cuanto al tipo de jerarquía, el Grupo también se podría asemejar a una “Jerarquía Democrática” (“*Democratic Hierarchy*”) ya que en la misma este elemento se define por la verticalidad (de la jerarquía) y por el poder de “subgrupos” intermedios. En este sentido, en el Grupo existe cierta jerarquía para la toma de algunas decisiones (como el ingreso de nuevos miembros); y estas decisiones son tomadas por la cúpula del Grupo (por los miembros que constituyen inevitablemente una cúpula). Además, existe una jerarquía originada antes del ingreso al Grupo pero que se mantiene cuando recién se ingresa al mismo y por un tiempo. Los integrantes jóvenes y nuevos, antes de ingresar al Grupo, tenían una relación docente-alumno con muchos de los miembros del mismo. Por tal motivo, cuando recién se ingresa al Grupo y durante un tiempo, esa relación se mantiene, es decir, los recién ingresados y jóvenes sienten todavía esa distancia propia de la relación docente-alumno, lo que lleva a que exista cierta jerarquía entre unos y otros por lo menos por un tiempo. Betiana Quintana (integrante del Grupo desde el año 2009) cuando se le preguntó acerca de cómo se sentía para exponer opiniones distintas a las de los miembros destacados, expresó: “(...) yo paso una raya entre los profesores y yo; los que entramos este año y somos jóvenes en carrera somos cuatro chicos: una chica, Rafael que es un amigo, otra chica llamada Silvana, y yo. Yo paso una raya ahí, y es demasiado amplio todos lo que quedan del otro lado. No me ha pasado pensar algo tan distinto tampoco, algo que diga: “Me muero si no lo digo”. Es como que voy y escucho, como que por un tiempo estoy conforme con ir y escuchar (...) O sea, nosotros vamos y escuchamos, y no hacemos nada, no aportamos en nada. Capaz que algún día, si hay algún tema que es accesible exponerlo, me parece como más fácil que levantar la mano y decirle a alguien que le está errando en ese tema, eso es difícil. (...) son tus profesores, (...) es como que vos decís: “¿Qué voy a decir?”. Como que sos como una esponja; vos vas y absorbés todo lo que puedas (...)”.¹⁴³ Por su parte, Juan Raso señala: “(...) yo creo que hay una mitad del Grupo más joven que no se anima a rebatir teorías de los más viejos, es como que tienen

¹⁴³ Ver Anexo II. Pág. 167.

miedo, y eso, no sé, lo ves en ellos medio calladitos, (...) aunque hay gente que participa con mucha asiduidad, pero me imagino que un joven no se animaría a contradecir a uno de la cúpula (...).¹⁴⁴

En cuanto a los valores centrales del Grupo, este también se asemeja a la última forma política mencionada donde las relaciones de colaboración son centrales. La idea de ayuda mutua y de colaboración con los demás está muy presente desde su inicio hasta el día de hoy. Pero si tomamos este elemento (valores centrales) podemos decir que el Grupo también se acerca a otras dos formas políticas más: a una Post-burocracia (*“Post-bureaucracy”*) donde el valor central es el diálogo, y esto es un valor central en el Grupo donde existe una pluralidad inmensa de visiones, donde existe un gran respeto y una gran tolerancia por la opinión del otro y donde para que esto sea posible se apunta al diálogo; y a una “Democracia Colectivista” (*“Collectivist democracy”*) donde el valor central es la igualdad. Este valor está totalmente presente en el Grupo como ya se señaló. En cuanto a la naturaleza del control social, el Grupo se acerca a dos formas políticas (además de acercarse a una “Colegialidad”). Se asemeja a una Post-burocracia donde la naturaleza del control social reside en un compromiso con los propósitos colectivos, algo fuertemente presente en el Grupo. En este, el compromiso de los miembros con los fines del Grupo como tal es muy fuerte, y es claro desde el momento en que todos sus miembros sienten un gran interés por la continuidad del Grupo y respeto por el mismo, al tiempo que todos los integrantes muestran un fuerte compromiso con el Grupo como tal y con cada uno de sus integrantes. Además, se asemeja a una Democracia Colectivista en donde la naturaleza del control social se basa en la moral y en valores de trabajo. El Grupo busca y siempre ha buscado conservar altos valores éticos presentes en el mismo desde sus orígenes como son un alto valor democrático, una gran tolerancia, la solidaridad, la mutua ayuda, el compromiso con los demás, entre otros. Incluso cuida estos valores cuando se evalúa el ingreso de nuevos miembros, tal como ya se dijo. Siempre se evalúa que los nuevos integrantes posean ciertos valores considerados fundamentales para el Grupo. Además, en una “Democracia Colectivista” el poder se distribuye en torno al principio de igualdad (lo que está muy presente en el Grupo y de lo que ya se ha hablado aquí), y además el poder reposa en el Grupo como un todo (más allá de que los miembros más destacados en el Derecho Laboral nacional posean poder como individuos a pesar del Grupo, además del poder que poseen como miembros del Grupo, es decir, como grupo).

A pesar de acercarse a elementos de otras formas políticas, el Grupo de los Miércoles se asemeja a una “Colegialidad” debido a que todos los elementos de la misma se verifican en el Grupo. En una “Colegialidad” la distribución del poder se basa en el principio de satisfacción entre iguales. Los miembros son iguales debido a sus logros y conocimientos profesionales. Del mismo modo, esto se relativiza con el hecho de que la aceptación de un nuevo miembro es evaluada por todos los miembros pero en definitiva hay una cúpula que decide el ingreso o no de un nuevo miembro (más allá de que cualquier integrante del Grupo pueda objetar el ingreso o recomendarlo) y debido a que por un tiempo se mantiene una relación docente-alumno (los nuevos integrantes jóvenes sienten durante un tiempo que esa relación se mantiene). Todos los integrantes del Grupo son iguales en el momento de las discusiones, en el momento de definir sus puntos de vista, y lo que los une es el interés por el Derecho Laboral y la Seguridad Social. La influencia del Grupo se basa en el hecho de que se trata de un grupo de expertos, de un grupo con alto

¹⁴⁴ Ver Anexo II. Pág. 25.

nivel de conocimiento, con un nivel de conocimiento sin duda reconocido por los propios miembros y por actores externos.

4.4. Grupo de influencia - Sector dirigente – Sistema Experto – Intelectuales – Analistas Simbólicos

El Grupo de los Miércoles es un sector dirigente. Tiene una influencia originada en el hecho de que muchos de sus miembros son expertos en Derecho Laboral y Seguridad Social. Algunos de sus miembros son algunos de los individuos más destacados en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social. Son individuos que producen doctrina. Como ya se mencionó, no es fácil encontrar personas que contradigan la opinión de dichos miembros (fuera del Grupo). Esta influencia y poder de algunos de sus miembros le da influencia y poder al Grupo como tal (y al resto de sus miembros tomados individualmente por pertenecer a un grupo de influencia). Al mismo tiempo, el Grupo le da capacidad de influencia a esos miembros más destacados (ya que muchos de los miembros más destacados a nivel nacional forman parte del Grupo desde muy jóvenes cuando todavía no eran tan conocidos y el Grupo les abrió puertas y les permitió expresarse hacia fuera) pero también a todos los demás miembros.

Nuevamente, corresponde señalar la importancia del capital social en el Grupo. Como ya se mencionó, el capital total que poseen los miembros del Grupo sirve al Grupo como tal y al resto de los integrantes, y el capital total del Grupo como tal, sirve a sus integrantes. El Grupo tiene influencia desde el momento en que funciona como un grupo que controla (consciente o inconscientemente) las decisiones que se toman en todos los ámbitos del Derecho Laboral nacional. Esto es notorio cuando se observa que el Grupo trata todos los temas de actualidad de derecho laboral del país y de esta forma influye indirectamente (a través de los miembros que ocupan posiciones en los ámbitos de toma de decisiones o que son consultados por miembros de dichos ámbitos) y directamente a través de publicaciones y de doctrina que genera el Grupo. La influencia que tiene le permite intervenir en todos los ámbitos vinculados al Derecho Laboral nacional, más allá de que sus miembros sean conscientes o no de la influencia que tienen como Grupo. Sus miembros sí son conscientes de la influencia del Grupo (aunque puedan serlo o no del poder que el mismo posee). Ejerce distintos tipos de influencia sobre todos los ámbitos vinculados al Derecho Laboral nacional, sobre la doctrina y la Jurisprudencia Laboral, sobre todo el sistema jurídico del país a través de distintos medios. Ejerce tanto influencia directa como indirecta, y podemos ver la influencia que ejerce a través de las distintas dimensiones empíricas de la misma (tratadas en el capítulo 4, punto 4.1).

Se trata de un sector dirigente entre otros en el ámbito del Derecho Laboral y Seguridad Social. Vimos cómo ejerce influencia en los procesos de toma de decisión y también que es tomado en cuenta por otros actores. Todo esto está vinculado con la permanencia del Grupo en el tiempo. Si no fuera un sector dirigente, un Grupo con influencia, un Grupo escuchado y respetado por otros actores, además de un centro de capacitación, no hubiera perdurado tanto en el tiempo. Además, se trata de un sistema experto debido a que, como ya se mencionó, es un grupo que posee conocimiento específico, conocimiento especializado, y que es identificado por los no pertenecientes al mismo como un sistema experto.

Puede ser definido como un sector dirigente de “intelectuales” en la tipología de Raymond Aron y en la de Real de Azúa. La doctrina de miembros del Grupo es utilizada como fundamento y/o como insumo de Leyes, decretos y políticas de empleo. Además es utilizada para decisiones judiciales en materia Laboral; también en el extranjero y en ámbitos internacionales como la OIT para fundamentar su accionar y decisiones. Por otra parte, muchos de sus miembros son consultados por el Poder Judicial, por el Parlamento, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y a veces por ámbitos extranjeros, como expertos en la materia. De esta manera es claro que se trata de un sector dirigente que en la tipología de Raymond Aron y en la de Real de Azúa es el de los intelectuales. Se trata de un grupo humano especializado y que con sus ideas y opiniones justifica o critica decisiones de jueces, parlamentarios, asesores y técnicos del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Ministros, Vice Ministros, decisiones de ámbitos internacionales. Además, con sus opiniones e ideas influye directamente en el conocimiento y en su transmisión, en los estudiantes de derecho y en los profesionales. Los integrantes del Grupo son analistas simbólicos desde el momento en que influyen en la realidad (en el Derecho Laboral y la Seguridad Social y así en la vida cotidiana de gran parte de los uruguayos) con sus pensamientos, opiniones, doctrinas, etc.

Se podría relativizar la idea de sectores dirigentes independientes, dado que muchos de los miembros del Grupo son también miembros de otros ámbitos decisivos, son miembros de otros sectores dirigentes del Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Pero esto claramente no implica hablar de una cima unificada de poder (concepto de Wright Mills) dado que los diversos sectores dirigentes a los que pertenecen algunos de sus miembros son diferentes, cumplen diferentes papeles, roles, funciones y tienen influencia de distinto tipo en diferentes ámbitos.

5. Capítulo V. Conclusiones generales

Luego de haber estudiado el Grupo de los Miércoles, puedo afirmar que se trata de un sector dirigente en materia de Derecho Laboral y de Seguridad Social en el ámbito nacional e internacional (en distinto grado). Participa de la toma de decisiones en ámbitos importantes de nuestra sociedad y de esta manera es clara su influencia. Se verifican las hipótesis que señalan la influencia del Grupo en distintos ámbitos: ejerce influencia en el Parlamento, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el Poder Judicial, en la producción del conocimiento y su transmisión, en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, en Congresos Nacionales e Internacionales sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en la Organización Internacional del Trabajo. Con este estudio se validan las hipótesis que señalaban influencia del Grupo en diversos ámbitos. Se trata de un grupo de influencia sectorial pero esta influencia se refuerza por la que ejerce sobre la gran mayoría de los actores que toman decisiones en el ámbito del Derecho Laboral y Seguridad Social. Por lo tanto, esta influencia no se ejerce solamente sobre un actor o sector dirigente. Esto quiere decir que el Grupo de los Miércoles efectivamente conforma un sector dirigente pero con una influencia más amplia. La influencia del Grupo no se ejerce pues sobre un único sector o actor del Derecho Laboral y la Seguridad Social sino que se ejerce sobre muchos de dichos sectores o actores.

Otro aporte importante que se desprende de esta investigación es el hecho de que existen diferentes formas de ejercer influencia. La influencia no se ejerce solo hacia fuera, hacia otros sectores dirigentes, sino también sobre los individuos miembros de este sector dirigente (Grupo de los Miércoles). No solo se observa una influencia sobre el plano del conocimiento y otros sectores dirigentes, sino además sobre los miembros del Grupo a través de mecanismos simbólicos y protocolares establecidos tácitamente y que son obligatorios, que ordenen los debates y generan confianza y respeto; y de esta manera el Grupo ejerce influencia sobre el relacionamiento entre sus miembros. El respeto mutuo, la tolerancia y la confianza repercuten en dos niveles: al interior del Grupo ayudando a su cohesión, a afianzar el sentimiento de pertenencia; y a partir de eso, mejorando la influencia externa del Grupo (el relacionamiento de los miembros en su práctica profesional).

Una característica muy relevante es que el Grupo nunca buscó su notoriedad a través de su influencia, en particular asumiendo posiciones oficiales de grupo. La influencia surge como consecuencia directa o indirecta de su actividad intelectual colectiva. Como señala Leonardo Slinger (integrante del Grupo desde 1985): *“(...)creo que es claramente un grupo de influencia y es un grupo de influencia con una particularidad que es que busca no serlo en el sentido que por ejemplo el Instituto hace declaraciones, y vos de repente leés en el diario que el Instituto de Derecho de Trabajo se pronunció sobre tal tema; y Plá nunca ha querido, nunca quiso que el Grupo se pronunciara oficialmente sobre temas, (...) el Grupo no emite declaraciones de ese tipo; (...) el Grupo nunca ha hecho eso, en ese sentido siempre ha tenido un perfil más bajo, y sin embargo su opinión en cualquier tema es muy respetada, entonces para mí tiene esa particularidad de ser un grupo de influencia sin ostentar serlo o sin buscar serlo directamente (...)”*.¹⁴⁵ Por su parte, al ser preguntado si el Grupo de los Miércoles es un grupo de influencia, Oscar Ermida contestó: *“(...) Sí,*

¹⁴⁵ Ver Anexo II. Pág. 139.

pero yo entiendo que eso nunca fue el propósito. Yo creo que entre sus efectos está el ser un grupo de influencia, pero yo lo defino antes como un grupo de estudio y de investigación, como un grupo de capacitación informal, y luego como un efecto no buscado es probable que sea un grupo de influencia. (...)”¹⁴⁶

A partir del estudio del Grupo de los Miércoles se valida también la hipótesis de que su influencia en el extranjero se verifica y también que es distinta en América Latina y en Europa, constatándose que es mayor en los países de la región.

La hipótesis de que la influencia del Grupo cambia según el período político del país se verifica porque siempre tuvo una gran influencia doctrinaria, pero la influencia sobre leyes y políticas de empleo es mayor a partir del año 2005 (por la propia realidad de Uruguay). Con respecto a esto, Jorge Seré dijo: “(...) después del 2005 sí, te puedo decir que se ha multiplicado exponencialmente la influencia del Instituto y del Grupo de los Miércoles sobre el ámbito legislativo sobre todo. (...)”¹⁴⁷

Además, la influencia es mayor a partir de la apertura democrática por el propio crecimiento del Grupo (al crecer, la influencia a través de sus integrantes es mayor). También se verifica que la influencia se ejerce por distintas vías: Revista de Derecho Laboral, publicaciones del Grupo como tal (obras colectivas), publicaciones de sus miembros, participación de sus miembros en los más diversos ámbitos vinculados al Derecho Laboral y a la Seguridad Social.

En un plano más general, muchos de los integrantes del Grupo son analistas simbólicos que influyen en variados ámbitos de nuestra sociedad (y de otras sociedades) mediante sus estudios, mediante su investigación y su doctrina. Con este estudio, se afirma la idea de que el conocimiento es el eje principal de las sociedades actuales, denominadas “sociedades del conocimiento”. Vemos cómo un grupo de individuos que se dedica a la generación y transmisión de conocimiento, es realmente influyente en los ámbitos relacionados al conocimiento que maneja (a nivel nacional e internacional). De esta forma se valida la hipótesis de que se trata de un ejemplo de la importancia del conocimiento en las sociedades actuales. Es un ejemplo de un colectivo caracterizado por la producción, uso y transmisión del conocimiento, y que indudablemente ejerce influencia. También se valida la hipótesis de que se trata de un sistema experto desde su origen hasta el día de hoy. Es un grupo que posee y genera conocimiento especializado e información actualizada. Además, es prestigioso a nivel nacional e internacional; un grupo respetado por otros actores e identificado por los mismos como lo que es, un sistema experto. Más allá de que en el plano más concreto las posiciones de los miembros del Grupo en torno a diversos temas sean diferentes, en el plano más general opera como un sistema experto. Las opiniones y posiciones de los integrantes se enmarcan en posiciones ajustadas al derecho laboral. Es en este plano más general en el que el Grupo opera como sistema experto.

La condición de sistema experto del Grupo de los Miércoles no es la misma que la establecida por Giddens. En este caso, para asumir su condición de experto el Grupo adopta una forma casi docente; debe convencer y generar confianza en los no miembros ajustándose al Derecho. Esto se enmarca en el hecho de que todo lo jurídico es argumentativo (lo que se acentúa en el Derecho Laboral de nuestro país en el que la doctrina tiene un rol fundamental) y por tanto tiende a convencer a los otros; en este caso a los alumnos, a los colegas, al juez, al legislador para que dicte determinada norma o

¹⁴⁶ Ver Anexo II. Pág. 153.

¹⁴⁷ Ver Anexo II. Pág. 196.

derogue otra, por ejemplo. A partir de este estudio podemos hablar de diferentes tipos de sistemas expertos. No se trata de que los otros confíen en el Grupo y lo asuman como sistema experto porque sea un grupo de técnicos o porque científicamente está comprobado que lo que hacen funciona bien y de tal forma que los demás confíen en ello, sino que la confianza es el resultado de un convencimiento de que determinada posición es la adecuada y la más conveniente.

En otro plano, luego de haber analizado al Grupo a partir de la tipología de Clegg, Courpasson y Philips se valida la hipótesis de que el mismo se acerca a una “Colegialidad” (aunque también posee elementos de otras formas políticas híbridas).

Con el recorrido recién realizado vemos que se validan todas las hipótesis formuladas con anterioridad y se presentan algunos aportes teóricos.

También se puede afirmar que en la sociedad uruguaya en el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social no existe una cima de poder unificada, sino varios sectores dirigentes aunque es necesario relativizar esta visión. Como ya se dijo en el capítulo I, punto 1.1.1, esos dos conceptos son tipos ideales (según Aron), y por lo tanto no existen puramente en las sociedades reales. Por tal motivo, nos encontramos frente a un continuo que, en un extremo tiene a una cima de poder unificada y en el otro a diversos sectores dirigentes; se puede decir que el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social se sitúa en el medio de ese continuo. Esto se respalda en el hecho de que muchos de los integrantes del Grupo son también integrantes de otros sectores dirigentes vinculados al Derecho Laboral y Seguridad Social. Cabe recordar que los diversos sectores dirigentes a los que pertenecen algunos de sus miembros son diferentes, tienen distintos fines y puntos de vista, cumplen diferentes papeles, roles, funciones y tienen influencia de distinto tipo en diferentes ámbitos, por lo que igualmente tampoco en este sentido se puede hablar de un núcleo unificado de poder.

Queda abierto para futuras investigaciones determinar si ocurre lo mismo en otros ámbitos de la sociedad uruguaya dado que no es el propósito de esta investigación, ni sería posible abarcar otros ámbitos ni otros grupos profesionales.

También queda abierto para futuras investigaciones (por las mismas razones recién mencionadas) establecer si el Grupo de los Miércoles puede ser definido y entendido como un grupo de presión, o sea, como un conjunto de individuos que se juntan con el propósito explícito de defender ciertos intereses y/o ideales comunes, y de influir en la toma de decisiones para que sus intereses y/o ideales se cumplan. Debido a esta investigación, no creemos que sea así, porque como hemos visto, no hay un interés explícito de influir.

Bibliografía

- Abdala, W, Calanchini, J.J, Maciel, G (1993). *Manual de Ciencia política. Tomo I. Política, estado, poder*. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay.
- Aron, Raymond (1966). *La lucha de clases*. Editorial Seix Barral, S.A, Barcelona, España.
- Autores varios (1994). *7 estudios de derecho colectivo del trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Autores varios (1981). *Revista Derecho Laboral. Tomo XXIV, N° 121*. Montevideo, Uruguay.
- Autores varios (2006). *Revista Derecho Laboral. Tomo XLIX, N° 221*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Barretto, H, Racciatti, O y Garmendia, M. (2003). *Derecho de la formación profesional en Uruguay*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.
- Barretto, H. (2005). *Recomendación 195 de OIT. Temas, enfoques y actores*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.
- Barretto, H. (2006). *Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT. Lima., Perú.
- Bendix, R y Lipset, M Editores. (1954). *Class, Status and Power*. Routledge y Kegan Paul ediciones. Londres, Inglaterra.
- Bottomore, T y Nisbet, R compiladores (1988). *Historia del análisis sociológico*. Amorrortu editores. Buenos Aires, Argentina.
- Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Editorial Desclée de Brouwer. Bilboa, España.
- Canto Ortiz, Jesús María (1994). *Psicología social e influencia. Estrategias del poder y procesos de cambio*. Ediciones Aljibe, Málaga, España.
- Castells, Manuel (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Volumen 3. Fin de milenio*. Alianza Editoiral. Madrid, España.
- Castello, A. (2006). *Grupo de empresas y Derecho del Trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Clegg, S, R, Courpasson, D, Phillips (2005). *Power and organizations*. Sage Publications, Londres Inglaterra.
- Comisión de Legislación del Trabajo (2007). *Relaciones laborales en debate. Acortamiento de los juicios laborales*. Cámara de Representantes. Montevideo, Uruguay.
- Ermida Uriarte, O (1991). *Las relaciones de trabajo en América Latina*. Serie Crítica y Comunicación. Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe. Lima, Perú.
- Ermida Uriarte, O (1981). *Empresas multinacionales y derecho laboral*. Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández. Montevideo, Uruguay.
- Ermida Uriarte, O (1985). *Sindicatos en libertad sindical*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.

- Ermida, O, Faget, A, Francés, A, Giorgi, F, Metallo, M, Muiño, R, Perez del Castillo, S, Plá Regules, M.J, Plá Rodríguez, A, Rachetti, F, Raso, J, Rosenbaum, J, Seré, J, Varela, R. *Catorce estudios sobre la empresa*. Acali Editorial. (1984). Montevideo, Uruguay.
- Ermida, O y Barretto, H. (1999). *Formación Profesional en la Integración Regional*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.
- Ermida, O, y Rosenbaum, J. (1998). *Formación Profesional en la negociación colectiva*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.
- Ferreira, M. (2003). *La formación profesional en el Mercosur*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.
- Garmendia, M. (2000). *Legislación comparada sobre formación profesional, una visión desde los convenios de la OIT*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.
- Garmendia, M. (2003). *Derecho del Trabajo y Formación*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.
- Gianibelli, G y Zas, O Coordinadores. (2006). *Estudios de teoría crítica de Derecho del Trabajo*. Editorial Bomarzo. Buenos Aires, Argentina.
- Giddens, A (1995). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Ed. Península. Barcelona, España.
- Giddens, A, Lash, S, y Beck, U. (1997). *Modernización reflexiva*. Alianza Editorial. Madrid, España.
- Goldstein, E. (2009) *La discriminación racial por origen nacional y etnia en las relaciones laborales*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Grupo de los Miércoles. (2005). *Derecho Procesal del Trabajo. 30 estudios*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Grupo de los Miércoles (2004). *Veinte estudios laborales en memoria de Ricardo Mantero Álvarez*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Grupo de los Miércoles. (2000). *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Grupo de los Miércoles (1995). *Treinta y seis estudios sobre las fuentes del derecho del trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Grupo de los Miércoles (1988). *Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Grupo de los Miércoles (1985). *La Concertación Social. Estudios en homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Ediciones Jurídicas Amalio M.Fernández. Montevideo, Uruguay.
- Autores varios (1984). *La Seguridad Social en el Uruguay*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Lanzaro, J.L compilador (1989). *Partidos políticos I*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay.
- Lasswell, H.D, Kaplan, A (1969). *Potere e società*. Ed. Kompass Milan, Milán, Italia.
- Lindblom, Ch, E, Woodhouse, E. J., (1993). *The policy-making process*. Prentice Hall, New Jersey, Estados Unidos.

- Mills, C. W (1964). *Poder, política, pueblo*. Fondo de Cultura Económica, México, D.F.
- Organización Internacional del Trabajo (1991). *Las relaciones laborales en una sociedad democrática*. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para Argentina, Paraguay y Uruguay. Buenos Aires, Argentina.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2005). *La relación de trabajo. Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª reunión 2006*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.
- Real de Azúa, C. (1990). *El Poder*. CELADU – Estudios Políticos. Montevideo, Uruguay.
- Reich, Robert, B. (1993). *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*. Javier Vergara Editor S.A. Buenos Aires, Argentina.
- RELASUR/OIT. (1995). *Las relaciones laborales en Uruguay. Informe RELASUR*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- RELASUR/OIT. (1995). *Las relaciones laborales en Uruguay. Informe RELASUR*. Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España.
- Rosenbaum, J. (2001). *Diálogo social sobre formación en Uruguay*. Aportes para el diálogo social y la formación, 6. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.
- Rosenbaum, J (2000). *Negociación colectiva sobre formación en el MERCOSUR*. Aportes para el diálogo social y la formación, 1. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay.
- Rosenbaum, J. (2001). *Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en el Cono Sur de América*. OIT. Lima, Perú.
- Salam, G y Thompson, K (1984). *Control e ideología en las organizaciones*. Fondo de Cultura Económica, México, D.F.
- Sentencia N° 12841 del 29 de julio de 1994. Publicada en LJU, tomo 112, Caso 12841. Montevideo, Uruguay.
- Supervielle, M y Zapirain, H. (2009). *Construyendo el futuro con Trabajo Decente*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los Métodos cualitativos de investigación*. Editorial Paidós. Barcelona-España.

Páginas de Internet

- www.wikipedia.com
- www.google.com